

STATUS SOSIO-EKONOMI DAN MASALAH-MASALAH
PARA PEKERJA LEMBAGA PELABUHAN JOHOR

Oleh

MAZLAN B ABU YAMIN

048061

Latihan ilmiah untuk memenuhi sebahagian daripada syarat-syarat bagi mendapatkan Ijazah Sarjana Muda Sastera

JABATAN ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR

SESI 87/88

SINOPSIS

Dalam mengkaji tentang status sosio-ekonomi para pekerja di Lembaga Pelabuhan Johor, banyak aspek yang dikaji demi mencapai matlamat apa yang dikaji. Banyak perkara yang berkembang dan membawa berbagai perubahan terhadap seseorang atau masyarakat. Penumpuan dibuat terhadap keadaan sosial dan ekonomi serta beberapa hal lain para pekerja yang menjadi responden.

Dalam usaha mendapatkan maklumat atau data yang diperlukan pengkaji menggunakan beberapa kaedah kajian. Antaranya kaedah perpustakaan soal selidik (borang), temubual dan pemerhatian serta analisa fail. Penggunaan kaedah-kaedah tersebut berdasarkan unsur-unsur atau situasi tertentu. Setiap satu kaedah tersebut ada yang terpaksa digunakan secara serentak atau bergabung. Banyak kesulitan timbul ketika menggunakan kaedah-kaedah tersebut. Misalnya, ada kaedah yang tidak boleh atau kurang sesuai untuk dipraktikkan terhadap responden dan situasi tertentu. Ada juga masalah yang didatangkan oleh responden seperti kurangnya kerjasama apabila diminta menjawab soalan-soalan yang dikemukakan. Jelasnya pengkaji terpaksa membuat beberapa perubahan terhadap isikandungan di dalam kaedah-kaedah yang digunakan bagi menyelesaikan dengan kemahuan atau keadaan responden.

Di dalam bab pertama, dibincangkan tentang beberapa aspek penting di dalam membuat kajian. Antaranya, pemerhatian tentang konsep pelabuhan, bidang kajian, tujuan kajian, kaedah kajian, masalah-masalah pengkaji dalam menjalankan survey.

Dan bab akhir iaitu bab enam disimpulkan pelbagai perkara yang telah dibincangkan dalam bab-bab sebelum ini. Rumusan tersebut merangkumi latar belakang tempat kajian, responden serta cadangan-cadangan yang dibuat oleh pengkaji. Segala perbincangan meliputi aspek dan gabungan penemuan-penemuan data baharu dengan data yang sedia ada dapat memperkuat bidang kajian yang disokong oleh beberapa teori yang bersesuaian.

Di dalam bab kedua ada disentuh tentang konsep dan rangka teori yang berpatutan dengan bidang kajian. Beberapa konsep dan teori ditimbulkan bagi dibuktikan oleh pengkaji terhadap penemuan-penemuan dalam kajian. Iaitu mengesahkan kesahihan teori tersebut di dalam dunia pengajian pengkaji. Konsep-konsep seperti konsep pekerjaan, peribahan sosial dan beberapa konsep lagi, diuji kebenarannya di atas hasil kajian yang dijalankan.

Di bab berikutnya (bab 3) dibincangkan tentang latar belakang tempat kajian. Latar belakang ini meliputi aspek sejarah penubuhan LPJ, perkembangan yang terjadi serta latarbelakang Kesatuan Sekerja. Di bab ini diceritakan dengan panjang lebar, khasnya tentang latar belakang Lembaga Pelabuhan Johor, meliputi sejak ia beroperasi hingga kajian dijalankan.

Di bab keempat dibincangkan, aspek yang berkaitan dengan responden (pekerja) di LPJ. Ia merangkumi aspek status kerja, jantina, bangsa, perkahwinan, pendidikan, taraf hidup, pemilikan harta dan lain-lain. Di dalam bab ini akan jelas tentang latar belakang responden tidak sahaja ketika bekerja (berada di tempat kerja), tetapi di luar masa atau tempat kerja.

Di dalam bab kelima, disentuh hubungan pekerja dengan pekerja dan dengan majikan serta masalah-masalah yang wujud. Dilihat apakah bentuk perhubungan yang wujud, gejala-gejala yang timbul, serta bentuk-bentuk masalah yang wujud. Dan pengaruh status sosio-ekonomi terhadap taraf hidup dan sejauhmanakah ia memberi kesan terhadap mutu kerja atau pihak majikan.

PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi syukur kehadiran Allah di atas segala perkenannya pada hambanya yang sentiasa mendoakan keredaannya demi mencapai kejayaan dalam pengajian. Setelah usaha dicurah bersama azam yang didikasi, alhamdulillah dapat juga saya menghasilkan buku ini. Demi kepentingan pengajian saya sedaya upaya mnngupas setiap masalah, melerai setiap kesulitan dan akhirnya menyempurnakan satu tanggungjawab iaitu membukukan segala penemuan untuk memenuhi syarat dalam kertas AL399 (Latihan Ilmiah).

Ucapan berbanyak-banyak terima kasih kepada para pegawai LPJ yang tidak kedekut untuk memberikan sumbangan secara langsung atau tidak kepada saya. Sikap mereka yang menganggap saya sebagai sebahagian dari mereka, cukup saya hargai. Kerana dengan ini saya merasakan kehadiran saya dihargai dan dihormati. Tindakbalas mereka yang sentiasa menanti kedatangan saya dan sudi pula bergabung tenaga dengan saya, melenyapkan situasi keterasingan yang sebelum ini ada ~~pada~~ seterusnya, mencemerlangkan hasil kajian saya.

Ucapan terima kasih tidak ketinggalan juga kepada para pensyarah yang sentiasa memberi tunjuk ajar kepada saya dari mula kajian hinggalah ke peringkat penghasilan buku ini. Dengan adanya tunjuk ajar tersebut dapat mempercepatkan dan menyempurnakan kajian saya.

Dan akhirnya kepada para pekerja LPJ, khasnya yang menjadi responden saya dengan sepuluh jari mengucapkan tahniah dan terima kasih di atas kerjasama yang cukup memuaskan. Tanpa mereka sukar malahan mungkin menggagalkan kajian saya.

Jadi demi kepentingan saya maka pihak-pihak yang di atas sanggup berkorban, maka demi pengorbanan tersebut, selautan saya curahkan ucapkan terima kasih.

KANDUNGAN

MUKASURAT

PENGHARGAAN	i
SINOPSIS	iii
DAFTAR KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	
PETA	
BAB 1 PENGENALAN			
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Bidang Kajian	2
1.3 Masalah-masalah dikaji	3
1.4 Objektif Kajian	5
1.5 Kaedah Kajian	7
BAB 2 LATAR BELAKANG TEMPAT KAJIAN			
2.1 Konsep Pelabuhan Secara Am	19
2.2 Latar Belakang Tempat Kajian	20
2.3 Aspek Pekerjaan	23
2.4 Kemudahan-kemudahan	39
2.5 Peraturan dan Tatatertib Bekerja	47
BAB 3 LATAR BELAKANG PEKERJA			
3.1 Jantina	58
3.2 Umur	59

3.3	Status Perkahwinan	60
3.4	Tanggungan	60
3.5	Taraf Pendidikan	62
3.6	Latar Belakang Tempat Tinggal Asal			64
3.7	Aspek Pekerjaan Responden		...	67
3.8	Pemilikan Harta	69
3.9	Aspek Pekerjaan Responden		...	70
3.10	Pemilikan Harta	72
3.11	Perbelanjaan	73
3.12	Jaminan Pekerjaan	74
3.13	Keselamatan Semasa Kerja		...	75
3.14	Status Kerja	76
3.15	Pendapatan	78
3.16	Masa Untuk Urusan Harian dan Aktiviti- aktiviti Harian	79

BAB 4 PERHUBUNGAN PEKERJA DENGAN PEKERJA DAN PEKERJA DENGAN MAJIKAN SERTA MASALAH-MASALAH YANG WUJUD

4.1	Perumahan	82
4.2	Hubungan Majikan Dengan Pekerja		...	84
4.3	Hubungan Pekerja dengan Pekerjaan		...	89
4.4	Pendapatan dan Perbelanjaan		...	93
4.5	Masalah-masalah Lain	94
4.6	Hubungan Antara Pekerja dengan Pekerja Lain			95

BAB 5	PENUTUP	98
-------	---------	-----	-----	----

SENARAI JADUAL

2.1	Jadual tentang kemajuan dalam perbelanjaan projek-projek pembangunan LPJ	...	24
2.2	Jadual tentang dermaga-dermaga yang ada di LPJ		27
2.3	Jadual tentang peraturan kadar eksport dan impot dalam mengendalikan kargo dari tahun 1977-1985	...	28
2.4	Jadual tentang keseluruhan perkhidmatan operasi pelabuhan yang diswastakan secara kontrak		31
2.5	Jadual tentang sistem kerja di LPJ mengikut bahagian tertentu	...	33
2.6	Jadual tentang sistem kerja mengikut syif di LPJ		34
2.7	Jadual tentang kadar bayaran lebih masa mengikut waktu-waktu tertentu	...	35
2.8	Jadual tentang waktu kerja syif	...	35
2.9	Jadual tentang kadar elaun pemunggaan mengikut jumlah gaji	...	38
2.10	Jadual tentang kadar bayaran elaun makan (bekerja masa rehat) mengikut kategori kerja		38
2.11	Jadual tentang bilangan pekerja LPJ, mengikut kaum dan kategori kerja tertentu	...	45
3.1	Jadual tentang status umur responden	...	59
3.2	Jadual tentang status pendidikan responden	...	63
3.3	Jadual tentang tempat asal responden	...	66
3.4	Jadual tentang tempoh masa bekerja responden di LPJ	...	68
3.5	Jadual tentang tindakbalas responden terhadap pihak majikan	...	74
3.6	Jadual tentang kadar bayaran gaji pokok dalam sebutan para pekerja LPJ (responden)	...	

4.1	Jadual tentang hubungan antara pekerja dengan majikan	...	87
4.2	Jadual tentang tanggaji pekerja steredoring LPJ dan LPK mengikut kateogri kerja tertentu	...	90
4.3	Jadual tentang perbandingan tentang fungsi beberapa bahagian (bidang kerja) yang terdapat di LPJ dan LPK	...	91
4.4	Jadual tentang jumlah kerja yang digunakan di LPJ dan di LPK dalam bahagian steredoring.	...	92
BIBLIOGRAFI		...	106
LAMPIRAN		...	107
SENARAI RAJAH			
2.1	Rajah tentang organisasi di LPJ (Bahagian-bahagian utama)	...	27

Di dalam bab ini akan dibincangkan beberapa aspek penting berkenaan dengan kajian ini. Ia akan menjelaskan bidang dan tujuan (objektif) serta kaedah kajian.

1.1 Pengkaji menjalankan kajian berkenaan status sosio-ekonomi dan masalah-masalah para buruh di Lembaga Pelabuhan Johor. Kepesatan pelabuhan tersebut banyak membawa perubahan-perubahan kepada pelabuhan itu sendiri dan kawasan sekitarnya. Sejak ia beroperasi pada tahun 1977 hingga kini, kemajuan yang dicapai sangat membanggakan. Situasi ini sangat-sangat mempengaruhi status sosio-ekonomi para buruh yang terlibat. Dijangkakan bahawa suatu hari nanti pelabuhan tersebut akan menjadi salah sebuah yang penting di dunia, khasnya di rantau Asia Tenggara.

Kedudukannya yang strategik dan kemampuannya beroperasi secara besar-besaran meletakkannya sebagai satu pelabuhan serba moden (lengkap). Diyakini bahawa pelabuhan tersebut dapat membantu pihak kerajaan dalam memajukan sektor perindustrian yang memang diutamakan, seperti dalam Akta Galakan Pelaburan 1968.¹ Seiring dengan beberapa kesan positif akibat perkembangan pesat pelabuhan itu, akan muncul kesan negatif seperti, berlaku pencemaran alam, kes hidup meningkat dan lain-lain. Semua kesan positif dan negatif dibincangkan dengan terperinci dalam kajian ini.

¹ Akta Galakan Pelaburan 1968, telah diluluskan oleh bertujuan untuk menarik minat pelabur-pelabur asing terus melabur di dalam sektor perusahaan di seluruh negara. Antara jenis galakan dalam akta itu ialah, taraf perintis diberi, cukai dilonggar, tempat (kedudukan) disediakan dan kredit cukai pelaburan.

1.2 Bidang Kajian

Kajian ini merangkumi beberapa aspek, khasnya mengenai aspek sosial dan ekonomi para buruh di Lembaga Pelabuhan Johor. Aspek sosial melibatkan bidang petempatan (perumahan), perhubungan sosial di peringkat keluarga dan masyarakat umum, status hidup (jantina, taraf/kos hidup, status perkahwinan, bangsa dan lain-lain). Semua aspek sosial di atas dibincangkan secara mendalam, dalam kajian. Ruang lingkup situasi pekerjaan mempengaruhi aspek-aspek sosial di atas.

Sementara dalam bidang ekonomi dibincangkan beberapa aspek utama antaranya status pekerjaan, gaji, perbelanjaan, pemilikan harta dan lain-lain. Dilihat bagaimana para pekerja menyusun keperluan hidup mereka agar dapat menikmati status hidup sempurna. Keperluan hidup yang berbagai sedangkan keupayaan untuk mendapatkan wang terbatas, menyebabkan masing-masing berusaha mencari cara hidup sebaik-baiknya.

Keutamaan kajian adalah dalam bidang pekerja dan juga berhubung dengan pihak majikan. Latarbelakang kedua-dua pihak juga dikaji. Dari pihak majikan dikaji tentang sejarah penubuhan lembaga pelabuhan Johor, lokasi dan struktur pelabuhan. Organisasi pelabuhan, proses kegiatan, proses pengambilan pekerja, teknologi diguna, buruh dan lain-lain. Juga tentang pembayaran gaji, dan faedah-faedah lain seperti kemudahan cuti, sukan, kesihatan dan lain-lain. Data-data ini akan membolehkan pengkaji melihat lain-lain aspek seperti mengukur kekukuhan perhubungan antara pekerja dengan pihak majikan.

Selain itu akan ditinjau hubungan antara pekerja dengan pekerja seperti apabila membicarakan dalam aspek kesatuan sekerja. Bagi mengulas, menyusun dan seterusnya membuat satu kesimpulan yang kesemua di atas penting.

1.3 Masalah-masalah di kaji

Terdapat beberapa masalah yang dikaji oleh pengkaji. Dan masalah-masalah yang wujud perlu untuk diambil perhatian, seterusnya dibuat analisa berdasarkan data yang didapati. Pengkaji dapat mengesan masalah-masalah di atas setelah dibuat beberapa kajian awal, sebelum membuat kajian sebenar. Didapati segala masalah yang wujud adalah terlibat sesuatu yang terjadi secara langsung dan tidak langsung. Kedapatan beberapa masalah yang kewujudannya dan perkembangannya, saling berhubungan antara satu sama lain. Misalnya, masalah gaji yang rendah mengakibatkan masalah lain seperti taraf hidup rendah, pemilikan harta yang sedikit dan lain-lain. Di bawah ini dinyatakan beberapa masalah yang dikaji.

- (i) Sejauhmanakah adanya situasi di mana berlaku pertandingan dalam mendapatkan peluang-peluang sosial, seperti rumah. Dalam sebuah kawasan yang sedang pesat membangun masalah ini memang jelas wujud. Tiadanya langkah yang benar-benar tepat dalam usaha menghadapi masalah ini, menyebabkan hingga pengkaji membuat kajian, masalah tersebut terus wujud.

- (ii) Dalam kegiatan ekonomi, masalah penindasan atau diskriminasi sering terjadi. Biasanya ia merangkumi beberapa aspek penting seperti gaji, kemudahan-kemudahan (kebaikan) sosial. Masalah ini agak sukar untuk dikesan oleh pengkaji di peringkat awal. Pihak majikan seboleh-bolehnya cuba menyembunyikan segala ketidakadilan (diskriminasi) yang wujud. Sementara bagi pihak pekerja begitu sukar untuk bertindak bagi menuntut hak masing-masing. Usahasama responden dapat untuk pengkaji menyungkil masalah tersebut.
- (iii) Kawasan-kawasan di sekitar pelabuhan kepadatan banyak bangunan industri, pejabat serta rumah. Keadaan yang sesak, mendatangkan beberapa kesan sampingan kepada hidupan (manusia). Banyak masalah menjual akibat keadaan ini. Misalnya, pencemaran udara oleh bahan-bahan sisa dari kilang-kilang begitu ketara dan sangat merbahaya kepada hidupan. Pencemaran ini membawa kesan buruk kepada harta benda dan nyawa (kesihatan) contohnya merosakkan motor, kereta dan lain-lain. Sebahagian besar responden menduduki rumah-rumah yang berhampiran tempat-tempat pencemaran jadi masalah ini begitu nyata. Timbulnya masalah tersebut adalah tanpa dirancang oleh pihak-pihak tertentu dan semakin lama masalah itu bertambah runcing. Sikap bertanggungjawab di kalangan pihak yang terlibat seperti tuan punya kilang, tidak kelihatan. Mereka (tuan punya kilang) sedia maklum tentang keadaan tersebut, tetapi oleh kerana tiada tindakan tegah dari pihak berwajib (pihak berkuasa) masalah itu tetap menjadi masalah hinggalah kajian dibuat. Pengkaji sedaya upaya mencari jalan, bagaimana masalah itu terjadi dan cara mengatasinya.

Berdasarkan perbincangan di atas, dapatlah disimpulkan bahawa terdapat beberapa masalah tertentu yang terkandung dalam topik kajian. Apa yang jelas, didapati ada masalah yang telah lama wujud dan masalah yang baru, serta kedapatan masalah yang nyata dan tidak nyata (tersembunyi).

1.4 Objektif Kajian

Pengkaji dalam perbincangan, mempunyai beberapa objektif utama di atas bidang yang dikaji. Di antara tujuan (objektif) tersebut ialah:

- (i) Bagi melihat infrastuktur Lembaga Pelabuhan Johor, hal-hal tentang pekerja-pekerja dan majikan, hubungan antara para pekerja dengan majikan, masalah-masalah yang dihadapi. Tumpuan diberi kepada struktur pekerjaan dan status sosio-ekonomi para pekerja (responden). Oleh kerana tempat kajian (LPJ) mempengaruhi masyarakat dikaji, pengkaji melihat secara mendalam perkembangan (perjalanan) LPJ. Misalnya dari segi masa bekerja telah ditetapkan bagi setiap pekerja, jadi masa untuk para pekerja bagi melakukan lain-lain kegiatan hidup, bergantung kepada pihak majikan.
- (ii) Bagi melihat beberapa perkara berkaitan dengan soal-soal sosio-ekonomi para pekerja LPJ (mewakili para pekerja pelabuhan). Akan diutarakan berbagai aspek pekerja-pekerja, masalah-masalah berbangkit yang berhubung bidang ini. Dalam kontek ini akan dilihat beberapa perkara berkaitan seperti perhubungan pola-pola pekerjaan dengan pendapatan.

- (iii) Selain itu untuk membentangkan aspek status pemilikan seperti tanah, keluarga dan lain-lain. Kedapatan sebahagian para pekerja dikaji tidak berminat untuk pulang ke tempat asal mereka. Walaupun ada faktor-faktor tertentu yang menjadi sebab untuk mereka pulang, seperti faktor kekeluargaan kata warisan dan lain-lain. Seolah-olah mereka menaruh harapan yang begitu tinggi kepada pekerjaan mereka. Ada beberapa faktor tertentu wujudnya situasi di atas, yang akan dibincangkan dalam kajian (bab lain).
- (iv) Objektif lain ialah untuk mendapatkan satu maklumat yang jelas tentang pihak majikan yang diwakili oleh pelabuhan (majikan) yang dikaji. Cuba membuktikan beberapa aspek yang lazimnya berubah dari satu masa ke satu masa lain. Aspek tersebut merangkumi aspek, layanan majikan terhadap para pekerjanya, hubungan antara keuntungan yang diperolehi oleh pihak majikan dengan status sosio-ekonomi para pekerjanya dan sebagainya. Bagi membuktikan sejauhmana perhubungan yang wujud, adakah hubungan yang positif atau negatif, satu tinjauan yang menyeluruh (pihak majikan, pihak pekerja) hendaklah dibuat.
- (v) Semakin lama seseorang itu menduduki di suatu tempat yang sering mengalami perubahan, khasnya perubahan fizikal seperti jalan raya, pertambahan penduduk dan lain-lain, adalah perkara yang lazim berlaku, di mana masyarakatnya turut berubah, khasnya dari segi demografi dan mental. Masyarakat yang dikaji telah diresapi oleh unsur-unsur sosial yang kompleks, akibat pertemuan unsur-unsur sosial yang telah lama

wujud dengan unsur-unsur sosial baru. Unsur-unsur sosial dari luar telah meresapi, seterusnya merubah beberapa norma hidup, khususnya di kalangan responden. Jelasnya untuk melihat sejauhmanakah unsur-unsur luar (baru) mempengaruhi seseorang (responden).

Sampling

Sampling digunakan oleh pengkaji bagi memilih responden.

Cara ini agak mudah dijalankan dan tepat. Sampling dipilih setelah pengkaji mengambil kira beberapa aspek tertentu seperti jumlah manusia yang diwakili oleh responden, latarbelakang tempat kajian. Ia digunakan juga untuk menentukan tempat kajian.

A. Responden

Responden yang dipilih adalah terdiri dari pelbagai kaum dan status (umur dan gaji). Seramai 50 orang telah dipilih untuk dijadikan responden. Pengkaji memilih berasaskan beberapa faktor. Antaranya, status umur dan kerja yang mewakili jumlah sebenar. Pengkaji membuat pemerhatian terhadap individu yang dalam kategori kajian yang bekerja di LPJ, kemudiannya jika didapati individu itu benar-benar sesuai untuk dijadikan responden, barulah ia dipilih. Oleh kerana sejumlah besar pekerja terdiri dari kaum Melayu dan lelaki, pengkaji memilih responden Melayu dengan jumlah yang lebih ramai berbanding lain-lain bangsa. Antara sebabnya, kesukaran untuk mendapatkan pekerja dari bangsa-bangsa lain, banyak kerumitan seperti dari segi bahasa, sikap bekerjasama yang

yang longgar dan lain-lain. Walau bagaimanapun keputusan yang diambil oleh pengkaji dalam pemilihan responden tidak mencacatkan kajian.

Terdapat beberapa faktor, pengkaji tidak banyak mengalami masalah bila menjalankan kajian. Antaranya kebanyakan responden adalah berpelajaran. Keadaan ini memudahkan pengkaji untuk mendapatkan maklumat. Dan juga ramai responden tinggal secara berkelompok dalam satu kawasan iaitu di sekitar pasir Gudang seperti di kawasan perumahan Air Biru (rumah papan). Akhirnya pengkaji memilih 50 orang sebagai responden. Bilangan ini cukup untuk pengkaji menjalankan kajian. Jika bilangan terlalu ramai akan memakan masa panjang dan jika terlalu sedikit ia hanya dapat memberi gambaran umum tentang pekerja LPJ.

B. Lembaga Pelabuhan Johor (LPJ)

Sebelum pengkaji memilih LPJ sebagai tempat kajian telah dibuat beberapa kajian awal, terhadapnya. Latarbelakang LPJ dikaji dengan teliti bagi memastikan ia benar-benar sesuai untuk dijadikan tempat kajian. Pengkaji mengambil masa lebih kurang satu minggu untuk tujuan tersebut. Berdasarkan beberapa faktor seperti jarak antaranya (LPJ dengan tempat tinggal pengkaji, pengkaji pernah bekerja di tempat tersebut, aspek yang dikaji belum pernah dikaji oleh pengkaji-pengkaji sebelum ini, LPJ adalah salah satu pelabuhan yang pesat berkembang (banyak perbezaan dengan pelabuhan-pelabuhan lain) dan lain-lain, maka LPJ dipilih sebagai tempat kajian. Selaras dengan kemajuan yang dicapai oleh LPJ, jika pengkaji berjaya dalam kajiannya adalah memberi banyak faedah kepada pihak-pihak tertentu, khasnya pihak LPJ. Kedapatan hasil-hasil kajian terdahulu

yang lebih bertumpu kepada aspek berhubung dengan pekerjaan (ekonomi) dan struktur LPJ. Pengkaji tidak dapat menemui hasil-hasil kajian yang menekankan aspek seperti yang pengkaji jalankan. Sejauh ini, begitu kurang sekali, mungkin tiada, pengkaji yang menumpukan kajian terhadap bidang sosio-ekonomi para pekerja menjadi pendorong kepada saya untuk mengkhususkan kajian kepada bidang tersebut. Secara langsung dapat memperihalkan dengan realiti (sebenar-benarnya) status para pekerja LPJ dalam pelbagai aspek, tidak sahaja meliputi hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tetapi juga hal yang terasing dengan pekerjaan.

Kaedah Kajian

Dalam sesuatu kajian yang baik, kaedah kajian merupakan prinsip yang penting. Oleh itu seseorang yang hendak menjalankan sesuatu kajian hendaklah benar-benar menguasai kaedah kajian yang hendak digunakan dan dipastikan ia benar-benar sesuai dengan masalah yang hendak dikaji.

Dalam hal ini Arnold M. Rose mengatakan bahawa:

"Facts do not simply lie around waiting to be pick up. Facts must be earsed out of the continouns web of on going reality, must be observed within a specified frame of reference, must be measured with precision, must be observed where they can be related to other relevant facts. All this involves methods (Black J.A. Champions D.J: 1976: 6)

Sebelum pengkaji menjalankan kajian, pengkaji telah meninjau di kawasan kajian. Melalui tinjauan tersebut pengkaji mendapat maklumat tentang kedudukan kawasan, masalah-masalah, latarbelakang responden secara umum. Jelasnya pengetahuan umum terhadap tempat dan responden mesti ada pada diri pengkaji sebelum membuat kajian.

Dalam usaha mengumpulkan maklumat pengkaji menggunakan lima cara iaitu:

1. Kajian perpustakaan
2. Soal selidik
3. Temubual
4. Pemerhatian secara naturalistik/turut serta
5. Analisa fail

Kajian Perpustakaan

Di tempat kajian (LPJ) terdapat perpustakaan (library research) yang dikhaskan untuk para pekerja LPJ. Di perpustakaan tersebut terdapat banyak bahan-bahan bacaan yang bersesuaian dengan aspek yang dikaji. Banyak buku yang menyentuh tentang latarbelakang tempat kajian. Dengan membuat literature review pengkaji dapat mengenal bahagian yang hendak digunakan dalam tempoh kajian. Kaedah ini dapat menjimatkan masa dan tenaga serta kos. Dan ia lebih mudah kerana data telah tersedia dan jelas. Kaedah ini dapat memberi pengetahuan asas dalam hal-hal yang berhubung tentang pelabuhan, sebelum pengkaji melakukan kajian. Dengan menggunakan bahan-bahan bacaan yang terpilih, pengkaji cuba mendapatkan gambaran yang jelas tentang tajuk kajian. Dengan adanya beberapa

kelemahan dan keterangan dari perpustakaan, pengkaji dapat melaksanakan kaedah-kaedah lain seperti kaedah soal selidik kerana berdasarkan bahan tersebut (keterangan dari bahan-bahan bacaan), pengkaji mendapat petunjuk untuk membina satu rangka soalan-soalan yang akan dikemukakan kepada responden. Pengkaji telah membuat kajian semula di perpustakaan dalam usaha untuk menganalisa hasil-hasil kajiannya secara ilmiah di mana konsep dan teori yang digunakan perlulah dirujuk kepada kajian-kajian terdahulu dari ini agak dapat menghasilkan kajian yang sempruna. Pengkaji melakukan beberapa penyesuaian untuk memastikan tulisan benar-benar relevan, berasaskan pada tempat dan masyarakat yang dikaji. Keadaan ini mempunyai beberapa kelemahan iaitu, aspek kajian terhadap, sangat umum dan ketepatan data diragui.

Soal selidik

Kaedah ini digunakan bagi penyelidikan luar.

"Probably us other data collection tool is use more frequently in social research than the questionnaires".

(Black J.A. Champion D.J. 1979: 379)

Pengkaji membuat 2 jenis soalan soal selidik kerana soal selidik yang dijalankan untuk mendapatkan beberapa maklumat tentang latar asas responden, pandangan dan sikap responden dalam menghadapi masalah ini.

Jenis soalan soal selidik tersebut ialah:

- (i) soal selidik terbuka. Menurut festinger dan Katz soal selidik terbuka ialah:

"The possible responses are contained in the question so that the respondent merely has to select the category ideas to his position" (Festinger and Katz: 1955: 351)

Dalam soal selidik ini tiada disediakan jawapan yang khusus, iaitu responden bebas menjawab dan memberikan pandangannya pada soalan yang ditunjukkan.

- (ii) Soal selidik tertutup. James A Black dan Dean J. Champion menghuraikan soal selidik terbuka sebagai:-

"Fixed-Responses questionnaires consist of items (statements or questions) with a fixed number of choices. The respondents is asked to check the responses that best fit him." (Black J.A. Champion D.J: 1976: 385)

Kombinasi kedua-dua jenis soal selidik ini dapat membantu pengkaji membentuk satu rangka borang soal selidik (sila lihat borang soal selidik yang dilampirkan). Kaedah ini mempunyai beberapa kebaikan iaitu, ia mudah dijalankan dan mudah pula dianalisa. Juga banyak maklumat dapat didapati. Walau bagaimanapun, ia mempunyai beberapa kelemahannya, antaranya kejujuran setiap jawapan dipersoalkan dan aspek soalan adalah terhad.

Temubual (Interview)

Bagi menambahkan maklumat lebih lanjut, pengkaji menggunakan kaedah temubual. Kaedah ini lazimnya dilakukan secara tidak formal iaitu tanpa berdasarkan soalan-soalan yang tertentu dilakukan ke atas sebahagian daripada 50 orang responden yang telah dipilih. Mereka

terdiri dari pihak pekerja bawahan (responden). Juga sebahagian dari ketua di beberapa jabatan di LPJ. Di samping itu, temubual yang formal dijalankan ke atas beberapa pegawai atasan di bahagian-bahagian tertentu.

Menurut Benzin:

"An interview is any face to face eonvensat exchange where one person elicit information from another". (Benzin, Norman K: 1956: 142)

Kaedah ini mempunyai kebaikannya, antaranya jawapan lebih ikhlas, realistik kerana pengkaji dapat bertemu muka dengan responden. Banyak maklumat diterima baik secara formal atau informal, kedapatan beberapa kelemahan kaedah ini antaranya, ia sukar dikawal dan kadang kala mewujudkan kontrovaksi antara pengkaji dengan responden. Ada juga jawapan yang berbeza ini menyukarkan untuk pengkaji membuat perbandingan.

Kaedah Pemerhatian

Kaedah ini penting dalam memerhati perlakuan-perlakuan "non-verbal" dan dijalankan serentak dengan kaedah-kaedah terdahulu. Iaitu dijalankan semasa pengkaji menyoal selidik atau menebual responden. Kaedah ini penting bagi menilai jawapan-jawapan diberikan oleh responden kepada pengkaji iaitu samada jawapan itu sahih ataupun tidak. James A Black dan Dean J. Champion menyatakan kepentingan kaedah tersebut:

"As important as interviews and questionnaires are as data gethering devices, there are certain types of problems for which they are not entirely satisfactory. When it is important to see behaviour in its natural setting to grasp the dynamic, situation base feature of conduct, some forms of observation becomes essential as primary method of aequiring information". (Black J.A. Champion D.J: 1976: 329)

Kaedah ini dapat membantu pengkaji membuat "cross-check" terhadap jawapan-jawapan yang diberikan oleh responden kepada pengkaji.

Melalui pemerhatian dan penyertaan, data dapat diperolehi dengan tepat. Pengkaji dapat merasai sendiri bagaimana situasi seseorang individu ketika bekerja dan bergaul dengan para pekerja lain baik ketika bekerja atau masa rehat. Kaedah ini mempunyai beberapa kelemahan, antaranya mengganggu responden, secara langsung menggugat kesahihan jawapan. Responden merasa kurang senang dengan kehadiran pengkaji, akibatnya responden mewujudkan perlakuan yang tidak natural. Dan lagi kemungkinan pengkaji bayes terhadap peranannya sebagai seorang pengkaji.

Kaedah analisa fail atau mengkaji data sedia ada

Kaedah ini hanya sesuai untuk mendapatkan maklumat yang tertentu dan tidak banyak pengkaji gunakan. Maklumat yang diperolehi adalah secara umum dan tumpuan diberi kepada aspek-aspek yang berkaitan dengan latar belakang tempat kajian. Kerjasama dari pihak kakitangan di tempat kajian sangat diperlukan, khasnya kakitangan perpustakaan dan unit latihan. Maklumat yang diperolehi tidak mendalam dan sangat terhad jika dibandingkan dengan aspek yang dikaji.

1.6 Masalah-masalah Pengkaji

- (i) Sukar untuk mendapatkan kerjasama sepenuhnya daripada responden yang dikaji. Keadaan ini wujud kerana situasi pekerjaan yang agak mendesak seperti adanya sistem kerja agak mendesak seperti adanya sistem kerja mengikut syif. Ini menyebabkan masa untuk mendapatkan

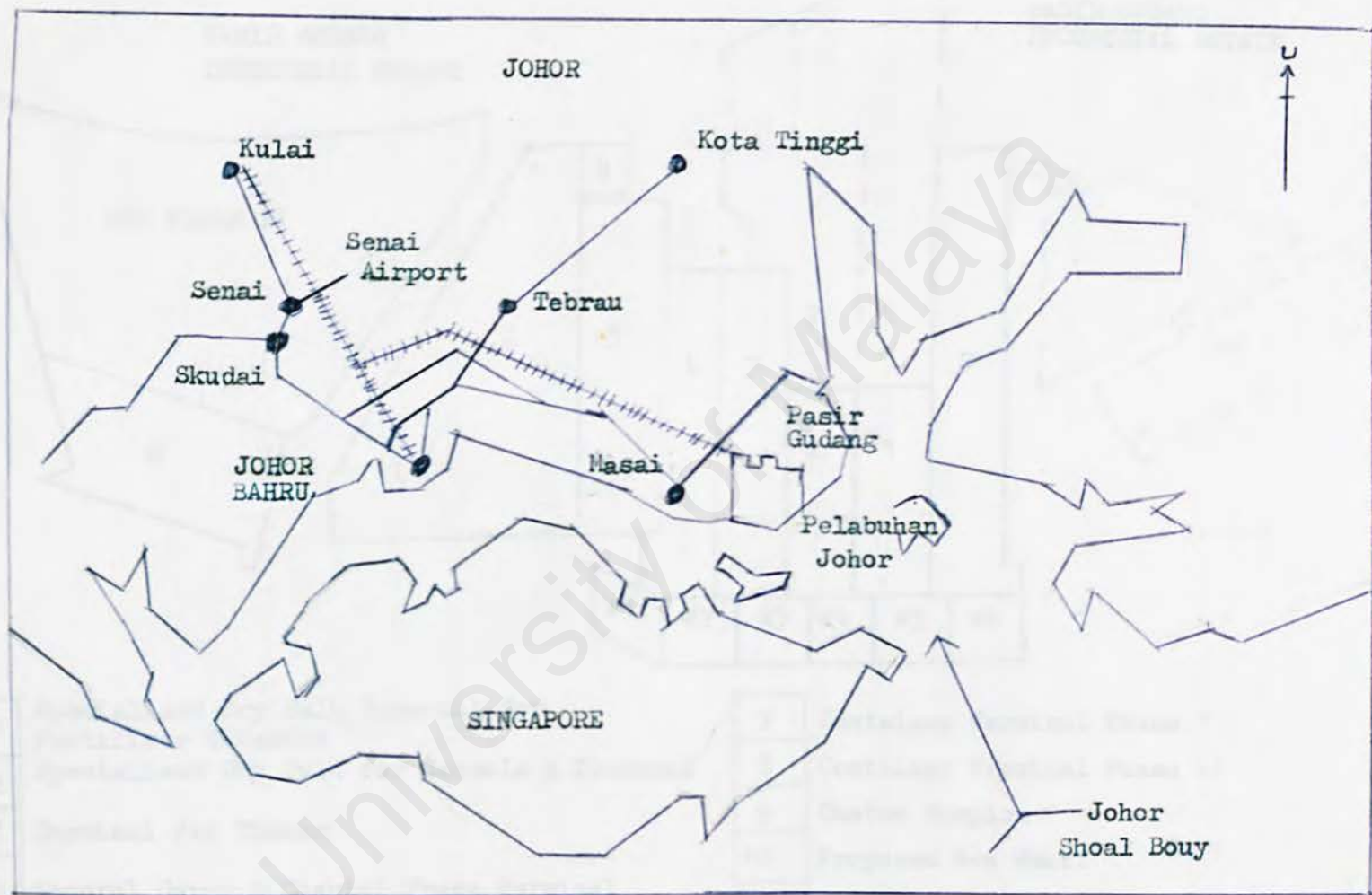
sebarang bentuk maklumat lambat.

- (ii) Ramai di antara para responden yang tidak faham apa yang dikehendaki oleh pengkaji baik melalui soalan berasaskan borang kaji soalselidik ataupun secara lisan. Mereka kurang faham sebahagian dari aspek-aspek yang berkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan (struktur organisasi jabatan). Keadaan ini memaksa pengkaji mendapatkan lain-lain punca untuk mendapatkan data.
 - (iii) Pengkaji mengalami masalah kewangan dan masa oleh kerana tempat kajian jauh dari tempat tinggal pengkaji iaitu, lebih kurang 60 km. Pengkaji terpaksa menyewa rumah dan menampung belanja tambang pergi dan balik ketika menjalankan kajian. Masalah kewangan dapat diatasi dengan cara meminjam wang dari beberapa orang ahli keluarga pengkaji untuk pembiayaan kajian.
- Masa yang agak panjang diperlukan oleh pengkaji kerana masa kerja responden tidak seragam dan tempat kediaman yang berasingan. Pengkaji menjalankan kajian mengikut kesesuaian masa yang membolehkan responden ditemui. Ada sebahagian dari responden yang bekerja lebih masa (overtime). Keadaan ini menyulitkan lagi untuk pengkaji berhubung dengan ahli-ahli keluarga responden dan mendapatkan masa yang baik untuk pengkaji berjumpa dengan responden baik di rumah ataupun di tempat kerja.

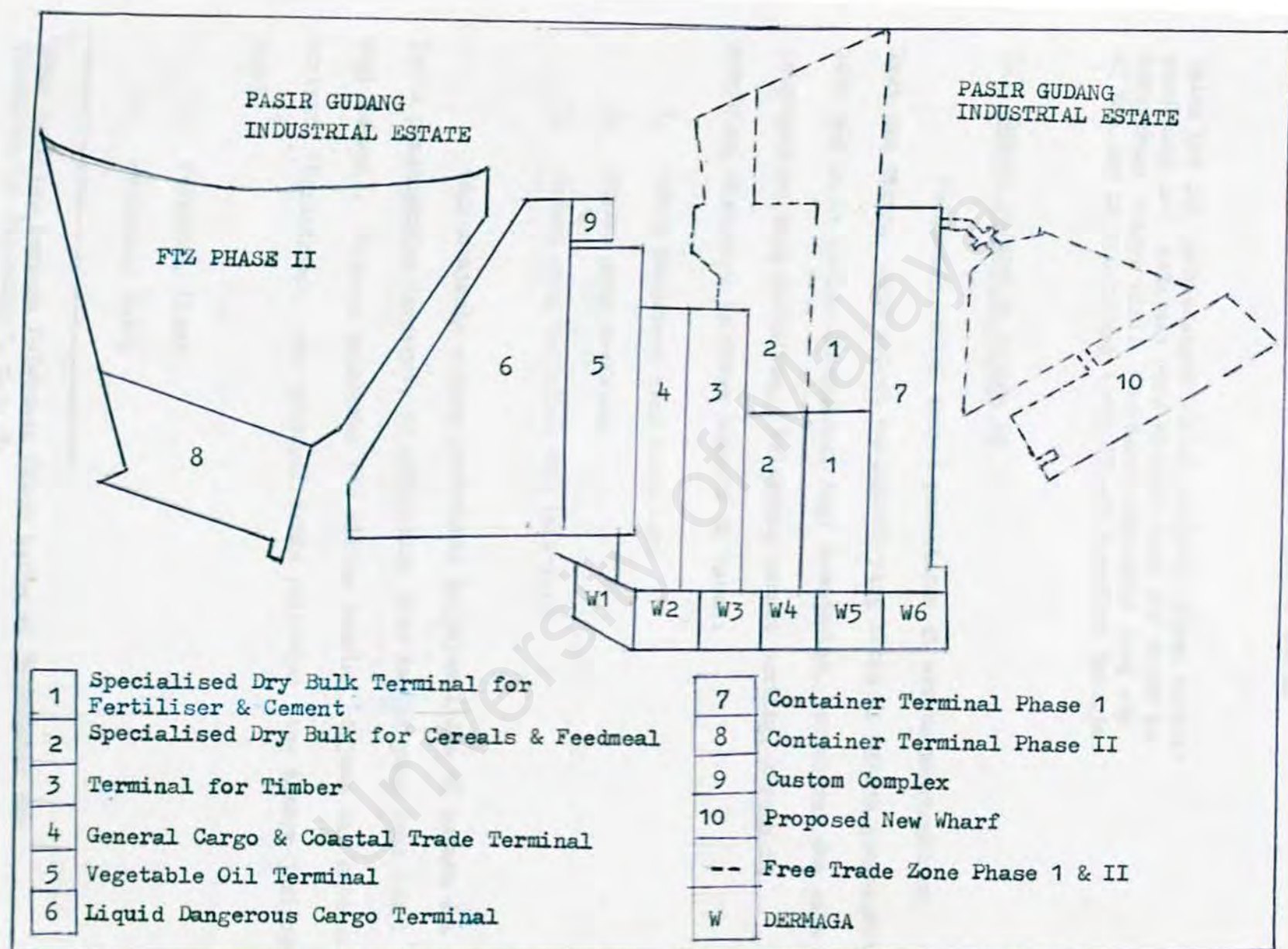
- (iv) Pengkaji mengalami kesukaran untuk mengingat maklumat-maklumat tertentu. Oleh kerana maklumat yang didapati secara tidak sengaja seperti terpancang sepintas lalu sesuatu yang penting, mendengar cerita-cerita dari punca luar (bukan responden) dan lain-lain. Pengkaji terpaksa mencari kembali data (maklumat) yang hilang atau kabur dengan cara pemerhatian atau kaji selidik informal.
- (v) Pengkaji mengalami masalah perbezaan data walaupun hakikatnya makna disebalik data yang berbeza itu sama. Keadaan ini menyukarkan pengkaji untuk membuat analisis. Cara untuk mengatasinya, pengkaji melakukan pemerhatian kepada hal-hal yang dikaji (maklumat yang berbeza).
- (vi) Kesukaran untuk mencari cara kajian terbaik dan tepat. Keadaan ini wujud kerana responden terdiri dari pelbagai status umur, bangsa dan lain-lain. Misalnya bagi responden yang sudah berumahtangga agak mudah ditemui tetapi bagi responden yang masih bujang atau baharu berkahwin sukar ditemui kerana mereka lebih sering keluar rumah, khasnya bila hari cuti pengkaji mengatasi masalah tersebut dengan cara mengadakan masa kajian yang khas atau membuat janji untuk bertemu. Bagi responden yang telah mempunyai anak, pengkaji mengambil kesempatan mendapatkan maklumat dari anak-anak responden tentang aspek yang diketahui oleh mereka.

- (vii) Pengkaji mengalami masalah pengangkutan untuk bergerak dari tempat tinggal ke tempat kajian. Walaupun terdapat kenderaan awam seperti bas, teksi tetapi kemobilitiannya dari segi destinasi adalah terhad dan jumlahnya berkurangan pengkaji terpaksa meminjam kenderaan dalam masa-masa tertentu, mengurangkan pergerakan ulang alik antara tempat kajian dengan tempat tinggal (menggunakan masa dengan sebaik-baiknya, kadang-kadang hingga tidak pulang, tidor di rumah kawan atau saudara mara, berhampiran tempat kajian).
- (viii) Pengkaji gagal untuk berperanan dengan lebih baik lagi dalam kerja-kerja kajiannya kerana tidak dapat bekerja di tempat kajian bagi melihat secara lebih terperinci - situasi para responden bekerja. Pihak majikan atau LPJ tidak membuka peluang kerja yang boleh dianggap sementara. Jadi pengkaji hanya dapat bersama responden bekerja dalam konteks sebagai pemerhati.
- (x) Responden gagal untuk memberi kerjasama yang sempurna kepada pengkaji. Contohnya bila pengkaji mengemukakan soalan bentuk lisan atau borang kaji selidik yang meminta pendapat atau komen. Responden tidak menjawab dengan memuaskan. Malah ada yang hanya menjawab "Ya" dan "tidak". Pengkaji terpaksa menangguhkan soalan berkenaan dan menggunakan cara atau kaedah lain. Keadaan ini tentunya mendukacitakan pengkaji. Ada soalan yang penting tetapi tidak diminati atau diberi perhatian khas oleh para responden. Pengkaji terpaksa membuat penegasan sendiri, untuk memahami para responden.

- (xi) Ada responden yang cuba mengelakkan diri dari disoal. Seolah-olah ada sesuatu yang perlu dirahsiakan oleh responden, semata-mata beberapa kepentingan tertentu. Dalam hal ini apa yang nyata, perkara yang berkaitan dengan pihak majikan (tempat mereka bekerja) pada pendapat mereka perlu berwaspada walaupun pengkaji telah memberi jaminan bahawa segala apa kerjasama (maklumat) yang diminta adalah sesuatu yang tidak melanggar undang-undang kerja (majikan mereka). Responden memberi jawapan secara teragak-agak sahaja.
- (xii) Pengkaji mendapati sukar menganalisa data bagi soalan-soalan tertentu (jawapan). Berbagai jawapan menyulitkan untuk pengkaji mengkaji secara terperinci. Kedapatan maklumat yang kabur. Misalnya, bula pengkaji bertanyakan masa depan kerja responden. Ada sebahagian dari mereka cuba merahsiakan dan ada yang memberi jawapan yang tidak logik (rasional).



Peta yang dilukis secara kasar menunjukkan lokasi dan cara arah.



Gambarajah dalam bentuk lakaran kasar tentang kedudukan atau Pelabuhan LPJ

LATARBELAKANG TEMPAT KAJIAN

Dalam bab ini perbincangan adalah meliputi aspek sejarah penubuhan LPJ, kemajuan yang dicapai oleh LPJ sejak ia beroperasi hingga kini. Kemudahan-kemudahan yang ada di LPJ dan latarbelakang serta fungsi Kesatuan Sekerja.

2.1 Konsep Pelabuhan Secara Am

Pelabuhan adalah tempat perantaraan di antara pengangkutan laut dan darat. Satu tempat pertukaran yang licin di antara pengangkutan laut dan darat adalah dikehendaki bagi memudahkan, pertukaran dua cara pengangkutan yang berlainan. Pelabuhan sangat penting, kerana ia mempunyai ciri-ciri istimewa seperti di bawah:

1. Jenis kenderaan yang berlainan
2. Muatan yang berlainan
3. Jadual yang berlainan dan lain-lain

Bzgi menjamin proses pertukaran berjalan licin di antara dua jenis pengangkutan tersebut, ia memerlukan satu tempat yang khas (dari segi lokasi). Sesuatu pelabuhan itu dibina mengikut tujuan dan situasi tertentu (berlainan). Ada pelbagai jenis pelabuhan yang antara jenisnya ialah:¹

1. Pelabuhan Linar
2. Pelabuhan Ferry

¹ Buku terbitan Lembaga Pelabuhan Johor bertajuk "Kemudahan dan Perkhidmatan Pelabuhan". m.s. 2.

3. Pelabuhan Perikanan
4. Pelabuhan Pukal
5. Pelabuhan Minyak
6. Pelabuhan Tanp
7. Pelabuhan Kargo Am
8. Pelabuhan Kontena
9. Pelabuhan Bebas dll.

Diseluruh dunia telah terbukti bahawa pelabuhan menjadi pusat perdagangan, di mana bandar-bandar dan kawasan sekitarnya telah membangun bersama dengan pesatnya. Misalnya pelabuhan di Singapura, pelabuhan di Hongkong dan lain-lain.

Pelabuhan menjadi nadi dalam pembangunan kawasan-kawasan perindustrian dan sekitarnya, secara langsung menjadi salah satu faktor dalam menentukan status ekonomi sesebuah negara.

2.2 Latarbelakang Tempat Kajian

Tempat kajian adalah di Lembaga Pelabuhan Johor (LPJ). Pelabuhan Johor ini tertetak di daerah Pasir Gudang, di penghujung sebelah selatan Semenanjung Malaysia. Pelabuhan Johor mula beroperasi pada tahun 1977.² Pelabuhan Johor di Pasir Gudang ditadbir atau di bawah pengelolaan Lembaga Pelabuhan Johor (LPJ). Dan ditubuh di bawah Akta Pelabuhan 1963, Seksyen

²Pelabuhan Johor, Pasir Gudang Malaysia, m.s. 2

2, Bahagian 1. Di antara tugas-tugas LPJ ialah untuk mengurus dan menyelenggarakan pelabuhan, serta mengurus dalam kerja-kerja kargo dan lain-lain. Di antara objektif ialah, mempercepatkan pembangunan perindustrian berorientasikan perkapalan, menaikkan status sosio-ekonomi di kawasan perindustrian Pasir Gudang dan sebagainya. LPJ mempunyai beberapa kuasa di antaranya pajak tanah untuk industri dan kawasan simpanan, memberi lesen-lesen berkaitan aktiviti-aktiviti pelabuhan, ejen-ejen perkapalan dan penghantaran, serta bagi kontrak tentang pembinaan dan pembekalan. Pada tahun 1970, telah dijalankan kajian untuk mencari tempat paling sesuai bagi dijadikan pelabuhan. Akhirnya dari 12 tempat yang dikaji kampung Pasir Gudang dipilih untuk projek pembinaan pelabuhan.

Di antara sebab utama dipilih tempat tersebut ialah, oleh kerana tempat tersebut terletak di kawasan yang paling strategik, maka kos pembinaannya lebih murah dibandingkan di tempat lain. Kampung Pasir Gudang mempunyai sejarah tersendiri yang memang sesuai untuk dijalankan projek pembinaan pelabuhan. Dalam tahun 1976 pelabuhan telah siap dibina (iaitu lewat 15 bulan dari tarikh sebenar) dengan jumlah perbelanjaan keseluruhan iaitu \$4.6 juta. Pelabuhan Johor tersebut mula beroperasi penuh pada 1977 dan upacara pembukaan rasmi oleh DYMM Sultan Johor pada 16.7.77.

Dalam tahun 1976 ditubuhkan penguasa pelabuhan Johor di bawah undang-undang penguatkuasa pelabuhan (1963). Pelabuhan ini dikuasai oleh sebuah badan terdiri dari 11 ahli yang terdiri wakil-wakil kerajaan negeri dan pusat, termasuk pengguna-pengguna pelabuhan.

Pelabuhan ini mempunyai jawatankuasa perunding terdiri dari 33 ahli dalam mengurus hal-hal pelabuhan. Pelabuhan Johor dibuka (beroperasi) 24 jam dan beroperasi tiga giliran. Pelbagai sistem diperkenalkan demi menentukan kemajuan LPJ antaranya sistem baru pengawalan kemasukan, untuk menjamin kelicinan pengaliran trafik dan barangan. Satu perkembangan yang menggalakkan tentang pelabuhan Johor ialah pada 1hb Oktober 1984, pelabuhan tersebut diberi taraf zon pelabuhan bebas (ZPB) yang meliputi kawasan seluas 150 hektar. Dengan ini bermakna Pelabuhan Johor tersebut bebas dari cukai perkembangan ini sudah pasti membuka peluang yang lebih luas lagi bagi Pelabuhan Johor beroperasi lebih cemerlang. Dianggarkan purata peratusan kadar pertumbuhan pelabuhan tersebut setiap tahun adalah 20%.

Ditinjau dari segi kemudahan-kemudahan atau keistimewaan yang terdapat di pelabuhan tersebut (Pasar Gudang), banyak perkara yang menarik. Antaranya, pelabuhan tersebut terletak kurang dari 3 jam pelayaran dari laluan-laluan utama yang melintasi laut Cina Selatan menuju ke Timur Jepun, Cina, Taiwan dan lain-lain. Di pelabuhan tersebut mempunyai kemudahan perhubungan yang baik, terletak 25 minit perjalanan dari Johor Baharu, 45 minit dari Lapangan Terbang Senai, Pelabuhan tersebut menggunakan pendekatan pragmatik dalam menarik kapal-kapal dan kargo ke pelabuhan tersebut. Penubuhan konsortium pengguna kapal dimulakan oleh pelabuhan tersebut dan ia satu eksperimen unik di dunia sebelah sini.

Di pelabuhan tersebut kedapatan penyertaan yang menggalakkan dari sektor-sektor swasta³ tempatan khasnya dalam beberapa operasi seperti menyediakan bot-bot tunda, terminal, kontena dan lain-lain. Dan juga kapal-kapal boleh memasuki pelabuhan melalui Selat Singapura dan masuk melalui Kuala Johor, pelabuhan Seranggon dan Selat Timur Johor.

Di pelabuhan tersebut mempunyai sistem panduan kapal, terletak 2.4 km, sebelah Timur. Tanda letak Johor, ada perkhidmatan pengisian minyak oleh petronas (Perbadanan Minyak Kebangsaan) ada khidmat membaiki kapal oleh MSE (Malaysia Shipyard Engineering). Selain itu ada juga beberapa dermaga bagi pelbagai kegiatan seperti kargo umum, mengurus komoditi-komoditi kering dengan jumlah yang banyak.

Segala kemudahan dan perkhidmatan yang terdapat di Lembaga Pelabuhan Johor terbahagi kepada tiga kategori:⁴

- (i) Kemudahan atau perkhidmatan yang disediakan oleh LPJ sendiri. Misalnya, pembinaan dermaga-dermaga, pemalimon, bomba, penyelamat, buruh pemungkah, keselamatan, tempat penyimpanan pemajakan dan penyewaan tanah, pejabat, gudang dan lain-lain.
- (ii) Kemudahan atau perkhidmatan yang disediakan oleh agensi-agensi Swasta. Misalnya, wakil perkapalan, wakil penghantaran, kerana hitung, tempat penyimpanan, bekalan kapal dan lain-lain.

³ Pelabuhan Johor Pasir Gudang Malaysia, m.s. 4.

⁴ Kemudahan dan perkhidmatan pelabuhan, m.s. 2

- (iii) Kemudahan atau perkhidmatan yang dikendalikan oleh agensi-agensi kerajaan yang lain. Misalnya bekalan minyak, kemudahan perhubungan, kastam dan lain-lain.

Bagi menjamin kecermalangan pelabuhan Johor (Pasir Gudang) antara kemudahan-kemudahan yang perlu dikemaskinikan ialah:

- (i) Jentera pengendalian
- (ii) Kemudahan-kemudahan asas
- (iii) Tatacara/Dokumentasi

Jadual 2.1 : **Jadual Tentang Kemajuan dalam perbelanjaan projek-projek pembangunan di LPJ.**
DATA DARI BUKU PELABUHAN JOHOR, PASIR GUDANG MALAYSIA."

JUMLAH PERUNTUKAN \$ (JUTA)		JUMLAH PERBELANJAAN \$	
RANCANGAN MALAYSIA KE	1970-1975 47.70	1970-1975 39,659,796	
RANCANGAN MALAYSIA KE 3	1976-1980 45.00	1976-1980 28,981,323	
RANCANGAN MALAYSIA KE 4	1980 1982 76,17549 18,080423	1980 1982 76,175,49 23,680,426	
	1983 1980 27,104309 127,17400	1983 1984 - -	

Daripada jadual di atas dapat dibuat rumusan bahawa dalam ketiga-tiga peringkat rancangan Malaysia menunjukkan jumlah peruntukan adalah besar, tetapi dalam kedudukan yang tidak begitu menentu iaitu dalam ketiga-tiga peringkat rancangan Malaysia menunjukkan jumlah peruntukan dan jumlah perbelanjaan yang turun naik.

Contohnya, dalam rancangan Malaysia ke 2 (1970-1975) jumlah peruntukan ialah \$47.70 juta dan dalam rancangan Malaysia ke 3 (1976-1980) jumlah peruntukan adalah \$45.00 juta.

Pelabuhan Johor (Pasir Gudang) mempunyai lebih dari tiga dermaga. Dermaga sangat penting bagi kapal-kapal untuk berlabuh, seterusnya menjalankan kegiatan memunggah atau menurunkan kargo-kargo. Berikut adalah maklumat tentang dermaga yang terdapat di LPJ.

Jadual 2.2: Jadual tentang dermaga-dermaga yang ada di LPJ. Data yang didapati dari buku "Pelabuhan Johor Pasir Gudang, Malaysia".

Dermaga	Dalam (dlm M)	Lebar (dlm M)	Pan ng (dlm M)
I	5.5	40	171
II	10.5	40	183
III	10.5	40	183
IV	-	-	193
V	-	-	217
VI	-	-	215

Di LPJ mempunyai susunan organisasi yang nyata. Di bawah ini adalah carta organisasi LPJ dan di sebelah adalah lampiran tentang susunan organisasi.

CARTA ORGANISASI⁵

1. 4 Bahagian di LPJ iaitu:

- (i) Urusetia dan khidmat pengurusan
- (ii) Khidmat kejuruteraan

⁵ Sejarah dan Organisasi Lembaga Pelabuhan Johor, m.s. 4.

(iii) Operasi

(iv) Kewangan dan kakitangan

2. Dipecahkan kepada 14 jabatan-jabatan iaitu:

(i) Uruseria

(ii) Khidmat pengurusan

(iii) Keselamatan

(iv) Kejuruteraan Elektrik

(v) Kejuruteraan Awam

(vi) Kejuruteraan Mekanikal

(vii) Trafik

(viii) Safety

(ix) Merin

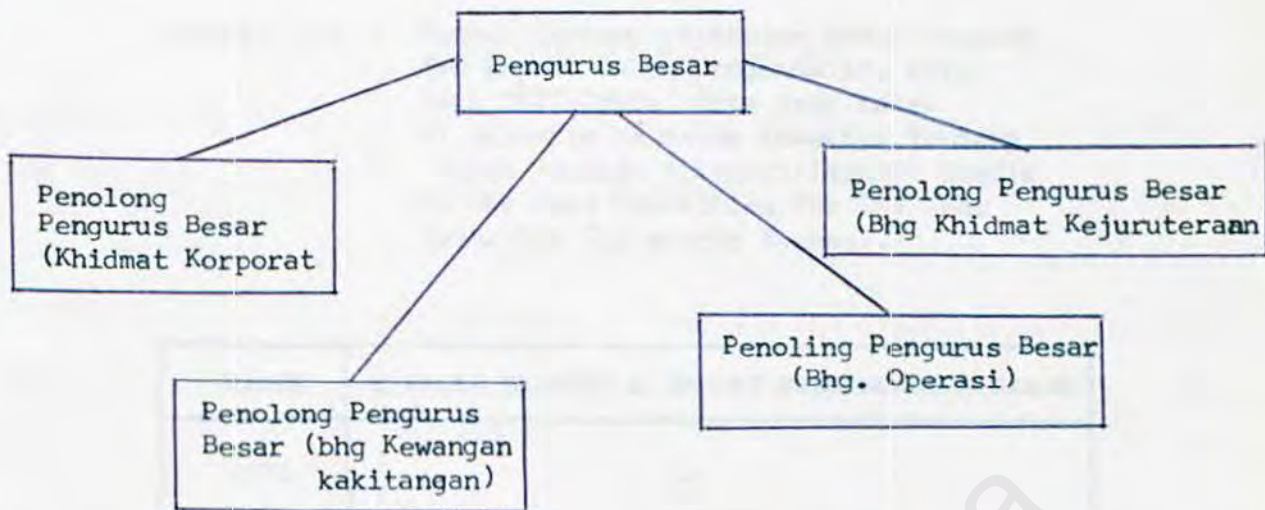
(x) Kewangan

(xi) Bomba

(xii) Kakitangan

(xiii) Prosesan Data

(xiv) Jabatan Pengurusan Besar



Rajah 2.1: Carta Organisasi di LPJ yang didapati dari fail senarai kakitangan Lembaga Pelabuhan Johor, m.s. 15

Daripada carta di atas dirumuskan bahawa terdapat empat bahagian yang utama dan masing-masing diketuai oleh seorang penolong pengurus besar. Dan setiap bahagian mempunyai beberapa bahagian kecil. Bahagian khidmat korporat mengurus hal-hal kontrak, tender, sebutharga dan pentadbiran am. Bahagian kewangan/kakitangan menjalankan tugas tugas pemerosesan data, anggaran belanjawan, cukai pendapatan, pelaburan dan perhubungan industri. Bahagian operasi menjalankan tugas-tugas menjaga keselamatan (safety) dan alam sekitar penghasilan. Satu lagi bahagian iaitu Bahagian Khidmat Kejuruteraan menjalankan tugas yang berkaitan dengan kejuruteraan.

Sejak LPJ beroperasi (1977) prestasi yang dicapai sangat menggalakan. Misalnya dalam bahagian pengendalian kargo dari 1977 hingga 1985, telah menunjukkan keadaan yang menggembirakan. Berdasarkan data yang didapati dari LPJ iaitu jumlah pengendalian kargo untuk tahun 1977 hingga 1985, didapati prestasi LPJ sungguh baik. Di mana jumlah tonnage yang dieksport melebihi jumlah tonnage yang diimport bagi tahun 1979, 1980, 1981, 1987, 1983, 1984, 1985.

Jadual 2.3 : Jadual tentang peratusan kadar eksport dan import dalam pengendalian kargo dari 1977-1985. Data yang telah di masukkan ke dalam komputer tentang 'Total Tonnage (Eksport/import) Handle At The Port Facilities For The Year 1977-1985 (in metrik Tonnes).⁷

TAHUN	% KADAR EKSPORT & IMPORT PENGENDALIAN KARGO
1977	-
1978	+ 33.9%
1979	+ 78.37%
1980	+ 35.19%
1981	+ 22.89%
1982	+ 31.64%
1983	+ 13.93%
1984	+ 0.30%
1985	+ 18.42%

Berdasarkan jadual di atas nyata, bahawa LPJ berupaya untuk mengendalikan kargo dengan banyak dan meliputi kargo yang dieksport dan diimport. Peratusan kadar pengendalian kargo yang tertinggi adalah dalam tahun 1979 iaitu 78.37%. Dalam tahun tersebut, jumlah kargo yang diimport dan dieksport adalah banyak berbanding tahun-tahun sebelum atau selepasnya. Walaupun peratus kadar pengendalian kargo bagi tahun 1979 adalah di bawah lingkungan 40% tetapi keadaan yang tidak menentu iaitu adalah di dalam peringkat untung (kos tidak melebihi pulangan (pendapatan)).

⁷ Data yang telah dimasukkan ke dalam komputer tentang "Total Tonnage (eksport/import) Handle At The Port Facilities For The Year 1977-1985 (Tonnes)".

Satu perkembangan yang sedang berlaku dan menjadi perbincangan oleh banyak pihak adalah, usaha-usaha untuk melaksanakan dasar pengswastaan di LPJ.⁸ Dasar pengswastaan diperkenalkan dengan giatnya oleh kerajaan Malaysia pada tahun 1982. Dan telah dikeluarkan surat Pekeliling Am Bil 2, Tahun 1983 bertajuk Garis Panduan Mengenai Pengswastaan. Untuk agensi-agensi Kerajaan. Di dalam dasar tersebut mengandungi beberapa matlamat penting iaitu:

1. Mengurangkan beban kewangan dan pentadbiran kerajaan.
2. Menggalakkan pertandingan, meningkatkan kecekapan dan daya pengeluaran.
3. Mempercepatkan pertumbuhan menerusi pengswastaan
4. Mengurangkan saiz dan penglibatan sektor awam dalam ekonomi.
5. Pengswastaan dan peluang untuk mencapai matlamat Dasar Ekonomi Baru (DEB).

Ketika dasar pengswastaan diperkenalkan pada tahun 1982, LPJ telahpun mengswastakan sebahagian besar dari aktiviti operasinya. Di antara aktiviti-aktiviti yang telah dilaksanakan oleh sektor swasta ketika itu adalah seperti berikut:

- (a) Pengendalian kargo cecair (minyak kelapa sawit, bahan petroleum dan kimia cecair)
- (b) Pengendalian kargo kering pukal (baja, bijirin dan hampas kelapa sawit)

⁸ Buku Rancangan Pengswastaan Pelabuhan Johor, m.s. 1

- (c) Pemburuan/stevedore
- (d) Penunda kapal
- (e) Penambatan
- (f) Pembersihan pelabuhan
- (g) Bot penumpang

Di dalam tempoh tahun 1982-1986, iaitu selepas dasar tersebut dilancarkan proses-proses pengswastaan di LPJ dipergiatkan lagi. Dalam tempoh tersebut beberapa aktiviti pelabuhan yang diswastakan antaranya:

- (a) Pembekalan Air Tawar ke kapal
- (b) Pengurusan Terminal kargo pukal kering (baja dan simen)
- (c) Penyenggaraan peralatan jentera kontena
- (d) Pembekalan alat-alat pemunggaran/pemuatan kargo kering
- (e) Alat timbang
- (f) Bot Malim

Jadual di sebelah menunjukkan keseluruhan, perkhidmatan operasi pelabuhan yang telah diswastakan secara kontrak setakat ini:

Jadual 2.4 : Jadual menunjukkan keseluruhan, perkhidmatan operasi pelabuhan yang diswastakan secara kontrak. Maklumat didapati dari buku "Rancangan Pengswastaan Pelabuhan Johor, 1987".

Peratus kadar telah diwastakan	Jumlah syarikat swasta yang terlibat	Jenis aktiviti yang diswastakan
75%	2 buah syarikat	Perkhidmatan pemburuan (stevedoring)
100%	2 buah syarikat	Perkhidmatan membekalkan alat-alat pemunggah/kargo
100%	2 buah syarikat	Perkhidmatan alat timbang kargo
70%	3 buah syarikat	Perkhidmatan Bot Tunda
100%	4 buah syarikat	Perkhidmatan Bot Malim & penumpang
100%	1 buah syarikat	Perkhidmatan penambatan
100%	5 buah syarikat	Perkhidmatan pengendalian kargo cecair
100%	5 buah syarikat	Pengendalian kontena
100%	6 buah syarikat	Pengendalian kargo kering pukal baja dan pengendalian kargo kering pukal bijirin
100%	2 buah syarikat	Penyenggaraan alat-alat jentera kontena
100%	3 buah syarikat	Membersihkan kawasan pelabuhan

LPJ menumpukan perhatian terhadap aktiviti-aktiviti penting,

di antara lain seperti berikut:

- (a) Membekalkan perkhidmatan pemalimam bagi pergerakan kapal di kawasan perairan pelabuhan dari Johor, School Buoy (JSB) ke dermaga-dermaga jeti-jeti LPJ dan lain-lain.
- (b) Pengurusan dan pengawalan laluan perairan di Selat Johor Timur
- (c) Merancang, mengawal, mengatur penggunaan dermaga serta jeti-jeti di kawasan perairan pelabuhan
- (d) Menjalankan kegiatan perancangan koporat dan pemasaran pelabuhan
- (e) Memerhati perkembangan terbaharu dalam bidang perkapalan
- (f) Mengawal dan mengutip bayaran sewaan dari sektor swasta (penyewa) atas tanah pajakan, ruang gudang dan lain-lain
- (g) Merancang, menyelia dan mengawal segala kerja kejuruteraan
- (h) Memberi latihan kepada pegawai dan kakitangannya serta kakitangan syarikat-syarikat perkapalan
- (i) Mengurus dan mentadbirkan Zon Perdagangan Bebas seperti termaktub di dalam Akta Zon Perdagangan Bebas 1974, seperti mengambilalih beberapa keperluan dan tugas badan-badan kerajaan.

Bagi memastikan dasar pengswastaan yang dijalankan di LPJ

mencapai matlamat selaras dengan kehendak pihak kerajaan, telah dijalankan beberapa kajian.

2.3 Aspek Pekerjaan

Dalam bahagian ini beberapa aspek akan disentuh dalam memperlihatkan situasi organisasi/struktur buruh. Di antaranya, tentang jumlah pekerja pengambilan pekerja, peraturan kerja, gaji dan lain-lain.

(a) Sistem (waktu) kerja

Di LPJ terdapat beberapa sistem kerja iaitu sistem kerja mengikut waktu pejabat sseratus peratus dan sistem kerja mengikut syif. Di bawah ini dinyatakan sistem kerja yang terdapat serta beberapa bidang kerja yang terlibat.

Jadual 2.5: Jadual tentang Sistem Kerja di LPJ,⁹
mengikut bahagian tertentu

100% Waktu Pejabat	Waktu Pejabat Syif
Kakitangan	Trafik
Kewangan	Marine
Komputer	Bomba
Kejuruteraan	Keselamatan
Urusetia	
Perdagangan	

Daripada jadual di atas nyata bahawa sistem (waktu) kerja mengikut waktu pejabat adalah lebih terserlah. Bagi sistem kerja mengikut syif ada digambarkan dalam jadual di sebelah.¹⁰

⁹Wawancara dengan pegawai di jabatan kakitangan LPJ.

¹⁰Wawancara dengan pegawai di bahagian Akauntan LPJ atau di Bahagian Kewangan LPJ.

Jadual 2.6: Jadual tentang sistem kerja mengikut syif di LPJ

Syif (giliran)	Masa rehat makan
Pertama	11.00 - 12.00 pagi
Kedua	7.00 - 8.00 malam
Ketiga	3.00 - 4.00 pagi

Seperti juga di lain-lain tempat pihak LPJ memberi masa kerja lebih atau overtime kepada para pekerjaanya. Dalam membentuk siapa yang akan diberi kerja lebih masa adalah mengikut giliran yang ditentukan oleh pihak Ketua Jabatan (majikan). Di bawah ini adalah peraturan atau gambaran tentang kerja lebih masa. Di bawah formula untuk menentukan jumlah bayaran kerja lebih masa.

Kadar Kerja tiap-tiap

$$= \frac{\text{Gaji pokok} \times 12 \text{ bulan}}{2504 \text{ (jumlah jam 1 tahun)}}$$

setelah ditolak sebarang cuti)

Daripada jadual di atas disimpulkan bahawa kadar pendapatan (bayaran) dari kerja (biasa, cuti umum, cuti am). Digambarkan bahawa bayaran dari kerja lebih masa yang banyak sekali adalah jika bekerja pada waktu-waktu di luar waktu pejabat.

Jadual 2.7: Jadual tentang kadar bayaran lebih masa, mengikut waktu-waktu tertentu

Kadar lebih masa (jam diperolehi)				
1.125	1.25	1.5	1.75	2
6 pagi - 10 mlm Syif ke 1 Syif ke 2	10 mlm 6 pg Syif ke-3	6 pg - 10 mlm pekerja sepatutnya bercuti tapi diperintah kerja. Tidak sahaja cuti hari ahad	10 mlm 6 pg pekerja cuti di-perintah kerja 6 pg - 10 mlm. Cuti am	10 mlm - 6 pg Cuti am

Jadual 2.8: Jadual tentang waktu kerja giliran syif

Giliran	Waktu kerja
1	7 pagi - 3 petang
2	3 petang- 11 malam
3	11 malam - 7 pagi

Bagi jawatan yang waktu kerjanya mengikut giliran (syif) daripada jadual di atas ada tiga waktu kerja giliran.¹¹

¹¹Wawancara dengan pegawai di Bahagian Akauntan LPJ di Bahagian Kewangan LPJ.

TARIKH	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
BULAN																															
JANUARI																															
FEBRUARI																															
MAR																															
APRIL																															
MAY																															
JUN																															
JULAI																															
AGUST																															
SEPTEMBER																															
OKTOBER																															
NOVEMBER																															
DISEMBER																															

KURSUS PERSEDIAAN PEPERIKSAAN KUMP. A & B

KURSUS PERSEDIAAN PEPERIKSAAN KUMP. C

(b) Gaji

Dari segi gaji para pekerja di LPJ gred C dan D kedapatan perbezaan khasnya dari segi jumlah gaji dalam satu-satu masa. Kadar gaji bergantung kepada beberapa faktor utama. Antaranya tempoh lama berkerja, pengalaman dan kelulusan. Purata gaji permulaan bagi kategori C adalah \$405 sebulan dan bagi kategori D adalah \$300 sebulan (tanpa pengalaman). Bagi para pekerja yang mempunyai taraf kelulusan rendah sebahagian besar mendapat gaji agak tinggi.

(c) Elaun

Pihak LPJ menyediakan berbagai-bagai jenis elaun kepada para pekerjanya seperti elaun makan, elaun punggah, elaun memangku jawatan dan elaun tanggung kerja. Bagi elaun makan, jumlah elaun juga banyak dan sebaliknya, jika jumlah gaji rendah, elaun juga rendah.

Bagi elaun memangku jawatan yang lebih tinggi. Misalnya pentadbir, membuat tugas-tugas pentadbir kanan sahaja. Kadar bayaran adalah perbezaan jumlah gaji antara pekerja yang memangku dengan pekerja yang dimangku. Satu lagi elaun ialah elaun tanggungan kerja iaitu seseorang yang membuat tugas-tugas jawatan pekerja lain dan dibuat tugas itu sendirian. Kadar elaun adalah $\frac{1}{4}$ gaji minima pekerja (jawatan) yang ditanggung. Selain jenis-jenis elaun di atas ada juga elaun harian iaitu seseorang yang bekerja di luar pejabat lebih dari lapan jam dan kurang dari dua puluh empat jam kadar bayaran elaunnya adalah setengah dari kadar elaun makan.

Di bawah ini adalah jadual tentang kadar bayaran elaun mengikut kategori kerja dan jumlah gaji.

Jadual 2.9: Jadual menunjukkan kadar elaun penunggahan mengikut jumlah gaji¹²

Kadar gaji (\$)	Jumlah gaji (\$) satu jam
115 - 320	1.70
321 - 560	1.60
561 - 765	1.40

Bagi elaun pemungghaan seseorang pekerja yang jumlah gaji \$765 sebulan adalah tidak layak menerima elaun tersebut. Dan elaun tersebut hanya diberi kepada para pekerja yang beryugas dalam syif kes sahaja. Daripada jumlah dapat disimpulkan bahawa kadar bayaran elaun adalah mengikut jumlah gaji kadar bayaran elaun berkurangan dan semakin kecil (rendah) jumlah gaji, kadar bayaran elaun bertambah. Kadar bayaran elaun pemungghaan maksima adalah \$170 dan minima adalah \$1.40.

Jadual 2.10: Jadual tentang kadar bayaran elaun makan (iaitu bekerja masa rehat) mengikut kategori kerja¹³

Kategori kerja	Kadar bayaran elaun (\$) makan satu jam
B	2.50
C	2.00
D	1.50

¹²Wawancara dengan pegawai di Bahagian Akauntan LPI atau di Bahagian Kewangan LPI

Daripada jadual diatas didapati kadar bayaran elaun makan adalah berbeda mengikut kategori kerja. Semakin tinggi kategori kerja, kadar bayaran elaun juga bertambah dan berlaku sebaliknya, bula kategori kerja rendah. Kadar bayaran paling maksima adalah \$2.50 satu jam dan paling minima ialah \$1.50 satu jam.

2.4 Kemudahan-kemudahan

Di dalam bahagian ini akan disentuh beberapa aspek utama iaitu:

(a) Kemudahan Pengangkutan

Perhubungan Pasir Gudang mempunyai sistem perhubungan yang baik. Banyak dibina jalan-jalan utama yang menghubungkannya dengan kawasan-kawasan luar. Seiring dengan kepesatan pelabuhan itu sendiri, adalah perlu untuk dibina jalan yang baik dan tahan. Kenderaan yang sering lalu lalang di kawasan sekitar pelabuhan tidak terhad dari jenis yang ringan tetapi kenderaan yang berat seperti lori, van dan lain-lain. Terdapat perkhidmatan bas awam dan teksi yang menuju ke kawasan pelabuhan dari berbagai arah, khasnya dari Pekan Masai iaitu pekan yang terdekat sekali dengan pelabuhan (5 km). Kebanyakan para pekerja pelabuhan tinggal di kawasan berhampiran dengan tempat kerja, seperti di kampung pertanian, kampung Pasir Putih, Kampung Pasir Gudang atau Air Biru dan lain-lain. Kedapatan beberapa buah bas yang khas menghantar dan mengambil sebahagian para pekerja yang benar gemar menggunakan motorcycle untuk pergi dan balik kerja.

Jelasnya ditinjau dari segi kemudahan pengangkutan adalah tidak menjadi masalah utama kepada para pekerja pelabuhan. Dan beberapa faktor di atas menjadi sebab mengapa pihak majikan tidak menyediakan kemudahan pengangkutan khas kepada para pekerjanya.

(b) Kemudahan Kesihatan (Rawatan)

Pihak LPJ menyediakan kemudahan kesihatan yang sempurna kemudahan ini difikirkan sangat penting demi menjamin kebajikan para pekerjaannya yang secara tidak langsung memastikan mutu kerja yang terbaik dapat dihasilkan oleh para pekerja. Kemudahan tersebut akan dapat dinikmati selagi seseorang itu bekerja. Dua bentuk rawatan yang utama iaitu rawatan di hospital dan rawatan di klinik-klinik panel. Pihak LPJ telah menetapkan hospital atau klinik yang tertentu bagi para pekerjanya mendapatkan rawatan percuma. Biasanya klinik yang berhampiran akan dipilih. Kemudahan tersebut tidak sahaja untuk para pekerja tetapi semua ahli keluarga pekerja.

(c) Kemudahan Cuti

Dalam aspek ini berbagai cuti diadakan oleh pihak LPJ iaitu:

- (i) Cuti umum
- (ii) Cuti tahunan
- (iii) Cuti biasa
- (iv) Cuti bersalin
- (v) Cuti sakit
- (vi) Cuti kahwin

Semua jenis cuti di atas mempunyai syarat-syarat tertentu jika seseorang ingin memperolehi antaranya membuat surat yang mengandungi sebab-sebab mengambil cuti, berapa lama bercuti dan lain-lain. Tetapi terdapat kes-kes di mana kemungkinan untuk permohonan cuti itu diluluskan atau sebaliknya adalah terletak budi bicara pihak ketua bahagian atau majikan. Biasanya dalam kes-kes yang terdesak permohonan cuti akan diluluskan.

(i) Di bawah ini dinyatakan cuti-cuti yang termasuk cuti umum

1.	Tahun Baru	-	1 hari
2.	Tahun Baru Cina	-	2 hari
3.	Keputeraan Sultan Johor	-	1 hari
4.	Hari Buruh	-	1 hari
5.	Keputeraan Yang DiPertuan Agong	-	1 hari
6.	Hari Raya Puasa	-	2 hari
7.	Hari Kebangsaan	-	1 hari
8.	Hari Raya Haji	-	1 hari
9.	Hari Krishnas	-	1 hari
10.	Deepavali	-	1 hari
11.	Awal Muharam	-	1 hari
12.	Maulud Nabi	-	1 hari
13.	Nuzul Quran	-	1 hari

Setiap tahun pihak LPJ akan menghantar wakil dalam berbagai pertandingan baik dalam negeri atau ke luar negeri. Dan tidak ketinggalan pihak persatuan yang di bawah naungan LPJ mengadakan berbagai pesta sukan di peringkat rendah dan tinggi. Berdasarkan laporan berita dan majalah LPJ didapati banyak kejayaan telah dicapai oleh badan sukan LPJ seperti juga lain-lain persatuan, seseorang yang ingin menjadi ahli Kelab Sukan disyaratkan membayar yuran dengan jumlah tertentu. Contoh yang menunjukkan bahawa kemudahan sukan diutamakan ialah pembinaan gelanggang Bola Keranjang yang berharga kira-kira \$50,000 dan dibina dalam tahun 1987.¹⁴

(ii) Latihan

Di LPJ Berbagai jenis latihan atau kursus disediakan Latihan atau kursus di LPJ terbahagi kepada dua bahagian. Iaitu kursus dalam LPJ dan kursus luar. Kursus dalam LPJ lebih bertumpu kepada bidang kursus yang merangkumi semua aspek kerja. Dan peluang lebih terbuka luas bagi para pekerja LPJ dalam mendapatkan latihan. Jangkamasa kursus kepada dua iaitu jangkamasa pendek dan jangkamasa panjang. Matlamat utama setiap kursus yang dianjurkan adalah untuk menambah daya kecekapan para kakitangan LPJ dalam melakukan tugas yang diawatinya.

¹⁴ Berita Pelabuhan Vol. No.1 - Januari- Mac 1987.

(ii) Cuti Biasa

Cuti ini adalah cuti yang diambil oleh para pekerja sendiri berdasarkan sebab-sebab tertentu seperti adanya saudara mara berkahwin, meninggal dan lain-lain para pekerja hanya memberitahu majikannya tanpa sebarang surat atau notis rasmi.

(iii) Cuti bersalin

Cuti ini diperuntukan kepada para pekerja perempuan selama pada masa cuti bersalin ini, para pekerja terlibat akan menerima gaji bulanan mereka.

(iv) Cuti Sakit

Jika seseorang pekerja sakit, kemalangan dan sebagainya (yang berhubung dengan keuzuran). Kemudahan cuti akan diberi, gaji tetap ada. Misalnya ada kes di mana seorang pekerja yang sakit otak (jiwa) telah dimasukkan ke rumah sakit jiwa, selain dia mendapati cuti ia juga mendapat gaji seperti pekerja lain yang bekerja iaitu mendapat gaji penuh dalam bulan di mana ia cuti. Pihak majikan LPJ mengambil berat kebajikan para pekerjanya selagi ia masih disahkan dalam jawatannya.

(d) Lain-lain Kemudahan(i) Sukan

Pihak LPJ menyediakan kemudahan sukan yang terbaik kepada kakitangannya. Para pekerja LPJ menubuhkan berbagai jenis persamaan yang khusus menguruskan aktiviti-aktiviti dengan sukan. Dan persatuan-persatuan ialah, Kelab Sukan, Bola Sepak, Kelab Sukan Badminton dan lain-lain.

Kedapatan beberapa pekerja LPJ yang mengikuti atau menerima kursus dalam LPJ lebih dari satu kali. Sementara kursus luar pula terbahagi kepada dua kategori iaitu kursus luar negeri dan kursus luar LPJ (di Malaysia). Kursus-kursus itu ada anjuran pihak LPJ sendiri dan ada anjuran pihak luar seperti pihak kerajaan pusat, agensi-agensi antarabangsa dan lain-lain. Tetapi peluang akan hanya dibuka jika ada kepentingan bagi pihak LPJ memberi segala kemudahan seperti elaun, perjalanan, biasiswa untuk bayaran yuran, kos belajar dan lain-lain. Kebiasaannya hanya para pekerja yang di bahagian penting dan berstatus tinggi sahaja diberi peluang untuk mengikuti kursus peringkat ini. Seseorang yang telah tamat menjalani kursus, akan pulang dan menjawat jawatan yang sama sebelum ia menjalani.

Matlamat utama pihak LPJ menghantar para kakitangannya berkursus adalah untuk menambahkan daya kemahiran bertugas, seterusnya akan disalurkan kepada para kakitangan yang tidak berpeluang mengikut kursus tersebut, khasnya para kakitangan bawahan (kategori C dan D)

(ii) Bantuan Kewangan (Pampasan)

Pihak LPJ menyediakan dua cara bayaran pampasan iaitu:

- (a) Jika belum masuk Skim Pencen akan dimasukkan ke dalam KWSP (Kumpulan Wang Sekerja)
- (b) Jika telah masuk skim pencen akan dibayar faedah-faedah saraan pencen.

Pemberian pampasan tersebut dilakukan jika ada kemalangan yang menimpa pekerja seperti kematian dan lain-lain. Dahulu ada satu lagi pampasan iaitu SOSCO tetapi telah dimansuhkan kerana telah ada pampasan tersebut di atas dan difikirkan adalah mencukupi dengan satu bentuk pampasan di atas.

(iv) Kemudahan bahan-bahan bacaan

Pihak LPJ menyediakan satu tempat (perpustakaan) khas untuk para pekerjaanya mendapatkan ilmu pengetahuan (maklumat). Berbagai bahan bacaan terdapat di perpustakaan tersebut. Bagi para pekerja yang memerlukan maklumat atau hendak menghadapi peperiksaan jabatan, perpustakaan adalah tempat membuat persiapan terbaik.

(v) Pemberian pinjaman

Pihak LPJ memberi pinjaman kepada para pekerja yang membuat permohonan pinjaman. Di antara bentuk pinjaman ialah:

- (a) Pinjaman kenderaan
- (b) Pinjaman perumahan

Semua bentuk pinjaman adalah ditentukan oleh semua kadar gaji dan kumpulan jawatan dan yang paling asas adalah seseorang peminjam itu hendaklah telah disahkan jawatan. Bayaran balik adalah 6% setahun. Antara cara membuat bayaran adalah dengan memotong gaji permulaan oleh pihak majikan.

(vi) Perumahan

Pihak LPJ tidak terkecuali dalam memberi kemudahan perumahan kepada para pekerjanya. Telah disediakan beberapa tempat khas bagi sebahagian dari pekerja LPJ. Dan lokasi rumah tersebut berhampiran dengan pelabuhan iaitu dalam lingkungan satu batu. Setakat ini pihak LPJ telah menyediakan rumah flat dan rumah papan kepada para pekerjanya. Kadar bayaran sewa adalah berpatutan dan bagi para pekerja di bahagian bomba diberi rumah secara percuma (tanpa apa-apa bayaran). Kerana mereka ini (di jabatan bomba) dikehendaki bertugas pada bila-bila masa, berbanding pekerja di lain jabatan yang bertugas mengikut masa ditetapkan. Selain bayaran yang murah, kedudukan rumah berhampiran tempat kerja juga rumah-rumah yang disediakan dilengkapi dengan berbagai kemudahan asas seperti elektrik, air dan lain-lain. Dari pemerhatian pengkaji, keselesaan rumah yang disediakan cukup memuaskan, walaupun ada beberapa yang kurang sempurna.

(vii) Status pekerja

Melihat kepada sejarah awal LPJ, golongan bangsa Melayu adalah golongan pekerja paling ramai sekali dibandingkan bangsa-bangsa lain. Lihat jadual di bawah.

Jadual 2.11: Jadual menunjukkan bilangan pekerja LPJ mengikut kaum dan kategori kerja

Bangsa	Jumlah semua (C & D)	Jumlah pekerja Kategori C	Jumlah pekerja Kategori D
Melayu	911	268	649
Cina	13	6	1
India	66	9	51
	990	283	701

Daripada jadual di atas didapati bangsa Melayu adalah golongan pekerja yang terbesar dalam kategori C dan D. Dikuti bangsa India, walaupun bangsa Cina adalah golongan terkecil tetapi jika dibuat perbandingan didapati kebanyakan pekerja bangsa Cina lebih cenderung bekerja dalam kategori C, berbanding pekerja Melayu dan maka yang lebih bertumpu kepada pekerjaan kategori D (melebihi 50%). Situasi ini menampakkan satu statifikasi yang nyata dari segi jumlah pekerja mengikut bangsa dalam kategori kerja tertentu adalah bukan disebabkan fakta kelayakan atau terjadinya diskriminasi dalam kontek pemberian pekerjaan, tetapi adalah akibat faktor sejarah dan sifat satu-satu bangsa. Bagi bangsa Cina, misalnya lebih gemar menceburkan diri dalam pekerjaan persendirian atau berniaga.

Hal ini dapat dibuktikan apabila pengkaji melihat bahawa kebanyakan pengusaha-pengusaha yang menjalankan kegiatan perniagaan di Masai iaitu satu daerah (pekan) terdekat dengan tempat kajian, adalah bangsa Cina. Mereka telah bertahun-tahun menjalankan perniagaan baik secara kecil-kecilan mahupun secara besar-besaran. Perebutan dalam mendapatkan pekerjaan lebih nyata terjadi di kalangan bangsa Melayu. Selama ini kemajuan yang dicapai oleh LPJ seolah-olah dibayangi oleh daya usaha bangsa (pekerja) Melayu dan situasi tersebut berlanjutan hingga ke saat ini (kajian dijalankan).

2.5 Peraturan dan tatatertib bekerja

Dalam bahagian ini akan disentuh berbagai bidang yang berhubung dengan peraturan bekerja di LPJ. Pihak LPJ telah membuat beberapa peraturan bagi dijadikan garis dasar perjalanan LPJ. Di bawah ini dinyatakan beberapa peraturan yang termaktub di LPJ.

(a) Pas Pekerja

Setiap pekerja di LPJ dimestikan mempunyai pas pekerja ketika bertugas. Adalah menjadi kesalahan kepada sesiapa yang tidak menggunakan pas ketika bertugas.

(b) Kad Perakam Waktu

Kedatangan harian pekerja di LPJ direkodkan menggunakan Kad Perakam Waktu.

(c) Notis berhenti kerja

Dalam hal ini seseorang pekerja dikehendaki menghantar notis tiga bulan sebelum berhenti kerja. Bagi pekerja yang sudah sah dalam jawatannya ia tidak dikenakan apa-apa tindakan berbanding jima ia belum disahkan dalam jawatan, di mana ia akan dikehendaki membayar balik gaji yang telah diterimanya.

(e) Kedatangan lambat

Di LPJ terdapat beberapa undang-undang tentang tindakan yang akan diambil ke atas pekerja yang lambat datang kerja tanpa sebarang sebab munasabah. Bagi pekerja yang melakukan kesalahan datang lambat sebanyak tiga kali akan diberikan kad kuning dan jika ia melakukan

kesalahan yang sama setelah mendapat kad kuning, ia diberi kad hijau. Dan jika ia melakukan kesalahan tiga kali ketika menerima kad hijau ia akan diberi kad merah. Seterusnya jika ia melakukan lebih tujuh kali kesalahan yang sama iaitu selepas ia menerima ketiga-tiga kad pihak LPJ akan mengambil tindakan pekerja yang terlibat. Ketika seorang pekerja diberikan ketiga-tiga kad di atas, ia dikenakan tindakan potong gaji mengikut kadar tertentu.

(f) Tanggungjawab Pekerja

Setiap pekerja hendaklah berkerja dengan baik dan penuh rasa tanggungjawab. Sebarang kesilapan akan dikenakan tindakan jika ia dilakukan dengan sengaja atau tanpa alasan yang munasabah.

(g) Pakaian Seragam

Pihak LPJ menyediakan kelengkapan pakaian kepada para pekerjanya mengikut jawatan (jabatan). Kelengkapan ini merangkumi baju, seluar dan sepatu. Dan menjadi kesalahan bagi seseorang pekerja jika melanggar peraturan dari segi pakaian ketika bekerja.

2.6 Kesatuan Sekerja

(a) Kesatuan Sekerja Secara Am

Adalah menjadi dasar kerajaan bagi menggalakkan pertumbuhan Kesatuan Sekerja yang sempurna dan penuh didikasi ordinan Kesatuan Sekerja 1959 dan peraturan Kesatuan Sekerja 1959 yang digubal, telah menyediakan satu garis dasar yang sah untuk pembentukan dan proses pentadbiran Kesatuan Sekerja.

Sebelum satu-satu Kesatuan Sekerja berfungsi dalam negara ini, ia mestilah didaftarkan dahulu. Jika didapati Kesatuan Sekerja menjalankan fungsinya berlawanan dengan undang-undang Kesatuan Sekerja, maka pendaftar Kesatuan Sekerja berhak untuk membatalkan sijil pendaftaran. Di bawah ini adalah antara isi kandungan dalam ordinan dan peraturan Kesatuan Sekerja:

1. Menggariskan akan keperluan yang sah yang tertentu yang berhubungnkan kepada perlembagaan Kesatuan Sekerja.
2. Menentukan perlantikan pendaftar dan lain-lain pegawai sekerja.
3. Pendaftaran Kesatuan Sekerja
4. Menetapkan hak-hak dan tanggungjawab Kesatuan Sekerja.
5. Kelayakan bagi ahli-ahli Kesatuan
6. Peraturan bermesyuarat.
7. Badan Penasihat.
8. Kesalahan dan hukuman.
9. Peruntukan sementara dan pembatalan.
10. Data dan Akaun Kesatuan Sekerja.
11. Peraturan-peraturan Kesatuan Sekerja dan sebagainya.

Dalam setuap fungsi oleh setiap Kesatuan Sekerja hendaklah mengikut peraturan-peraturan tersebut di atas. Ini adalah untuk menentukan segala kegiatan serta matlamat sesebuah Kesatuan Sekerja tidak bercanggah dengan dasar kerajaan yang menggalakkan pertumbuhan yang sihat dalam Kesatuan Sekerja ataupun tindakan serta aktiviti-

aktiviti mereka tidak keterlaluan dan melampaui batas-batas kemanusiaan serta tidak melanggar peraturan yang telah tersedia ada dalam perlembagaan Kesatuan Sekerja.

(b) Tujuan Penubuhan Kesatuan Sekerja

Kesatuan Sekerja adalah satu pertubuhan demokratik yang diluluskan secara sukarela oleh para pekerja dan sebuah badan yang berterusan serta tetap antara tujuannya adalah:

- (i) Melindungi para pekerja di tempat kerja dan agar dapat bekerja dengan baik dan keselamatan terjamin.
- (ii) Meningkatkan syarat-syarat pekerjaan, melalui peraturan-peraturan tawar menawar secara kolektif.
- (iii) Mendapatkan syarat-syarat kehidupan yang lebih baik. Mendapatkan keadaan kerja yang baik, elak dari dieksplotasi pihak tertentu.
- (iv) Memperjuangkan dan mendapatkan hak-hak para pekerja, seperti kenaikan gaji atau pangkat, bayaran elaun-elaun tambahan dan lain-lain serta keadaan persekitaran kerja yang terjamin keselamatan.
- (v) Menyediakan cara-cara efektif dalam menyamapikan hasrat dan pendapat para pekerja atau masalah-masalah masyarakat dan politik. Mungkin para pekerja dapat menyuarakan pendapat yang bernas bagi kepentingan semua pihak.
- (vi) Mengujudkan hubungan baik antara para pekerja dengan majikan. Dan konsep tolak ansur sangat penting dalam hal ini.

Menurut C.OK, Kesatuan Sekerja adalah:

"Essentially a body of workers designed to do for its members by a combination of things when these persons acting in isolation could not do for themselves. It is meant especially to help them get collectively better terms of employment or services, than they could expect to get it each individuals had to make a private gain".

Jelasnya Kesatuan Sekerja menjadi satu institusi penting dalam menentukan bentuk-bentuk perhubungan antara para pekerja dengan pekerja dan antara para pekerja dengan majikan. William di dalam bukunya:

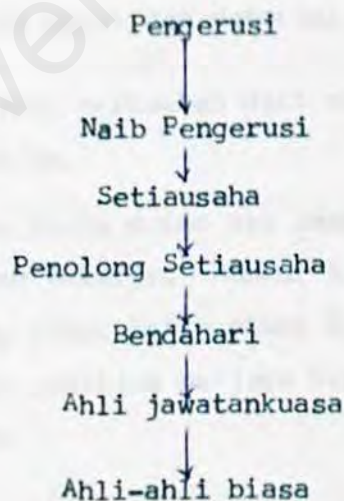
"Unions and Industrial Relations in Undersdeveloped Countries", ia mengatakan

"It was growth of unions that necessitated the modernization of relations between employer and employer and employee".

(c) Kesatuan Sekerja di tempat kajian

Kesatuan Sekerja di tempat kajian wujud sejak LPJ beroperasi iaitu dalam tahun 1977. Di awal penubuhannya, jumlah ahli adalah lebih kurang 300 orang ahli. Kini jumlahnya bertambah melebihi 500 orang ahli. Keahlian yang bertambah ini membuktikan bahawa para pekerja memberi sambutan positif terhadap kesatuan untuk terus berfungsi selaras dengan ketetapan-ketetapan yang terkandung dalam ordinan Kesatuan Sekerja 1959 dan Peraturan Kesatuan Sekerja 1959.

Kesatuan Sekerja akan mengadakan perjumpaan-perjumpaan dikalangan ahlinya atau ahli jawatankuasa sahaja pada masa-masa tertentu dan difikirkan perlu. Kebiasaannya, perjumpaan akan diadakan bila ada hal berbangkit seperti bila ada isu hangat yang melanda ahli-ahli Kesatuan Sekerja. Pimpinan tertinggi dalam Kesatuan Sekerja akan menetapkan segala persiapan dalam apa sahaja program kesatuan. Berdasarkan maklumat dari ketua Kesatuan Sekerja, beliau (ketua) sering menghadiri mesyuarat, baik di LPJ ataupun di luar LPJ yang berhubung dengan hal-hal Kesatuan Sekerja. Pihak tertinggi biasanya ketua, akan menerima laporan dari para ahlinya, jika ada apa-apa masalah, kemudian masalah yang diperolehi dibawa kepada satu Majlis Perundingan sama ada antara ketua dengan ahli yang membuat laporan (secara personal) atau antara ketua dengan ahli jawatankuasa Kesatuan Sekerja. Jelasnya pihak tertinggi dalam Kesatuan Sekerja akan membuat keputusan terakhir terhadap laporan tersebut. Di bawah dinyatakan struktur pimpinan Kesatuan Sekerja.



Jadual 2.2: Menunjukkan carta ortonisasi Kesatuan Sekerja di LPJ

Dalam menentukan Kesatuan Sekerja benar-benar berfungsi, lima jawatan dalam susunan pimpinan Kesatuan Sekerja sangat penting, iaitu pengerusi, naib pengerusi, setiausaha, penolong setiausaha, bendahari. Kelima-lima jawatan di atas dipilih oleh para ahli dalam Kesatuan, dalam satu mesyuarat agong yang diadakan satu tahun sekali. Walaupun begitu kerjasama dari ahli keseluruhannya adalah sangat diperlukan dalam Kesatuan. Dan setiap ahli dikenakan bayaran (yuran) \$2/- setahun.

Pengaruh Kesatuan Sekerja di LPJ, sangat kuat dan dihormati oleh pihak majikan. Kekuatan kesatuan berasaskan beberapa faktor utama iaitu:

- (a) Segala aktiviti yang dirancang dan dilaksanakan adalah berlandaskan peraturan yang selaras dengan Ordinan Kesatuan Sekerja 1959 dan Peraturan Kesatuan Sekerja 1959.
- (b) Ada kerjasama erat antara para pemimpin Kesatuan sekerja dengan para ahli. Kerjasama tersebut meliputi aspek moral dan material.
- (c) Jumlah ahli yang bertambah dari masa ke semasa dalam Kesatuan Sekerja.
- (d) Pihak majikan sedia dalam apa sahaja tuntutan dari pihak Kesatuan Sekerja. Muncul situasi di mana masing-masing pihak iaitu pihak Kesatuan Sekerja dan pihak majikan sentiasa menjaga kepentingan-kepentingan masing-masing

Hampir semua responden enunjukkan reaksi positif terhadap penubuhan Kesatuan Sekerja. Masing-masing memberi alasan yang menggambarkan bahawa adanya Kesatuan Sekerja dapat menjamin status mereka (pekerja).

Ada yang memberi alasan, Kesatuan Sekerja berfungsi untuk menjalin hubungan antara para pekerja bawahan dengan para pekerja atasan dan untuk membela nasib para pekerja pada pendapat mereka, Kesatuan Sekerja adalah tempat terbaik untuk membuat aduan jika terjadi sebarang masalah yang timbul.

Hanya sebilangan kecil daripada responden yang tidak menunjukkan minat atau kurang minat terhadap Kesatuan Sekerja. Situasi ini mungkin bersebab dari kurang faham tentang konsep Kesatuan Sekerja, termasuklah tujuan-tujuan diadakan Kesatuan Sekerja dan apa pentingnya Kesatuan Sekerja kepada mereka. Daripada perkembangan yang terjadi masa kini, kemungkinan untuk mereka ini, meminati, seterusnya menjadi ahli Kesatuan Sekerja tidak mustahil.

Adalah janggal bagi satu kelompok kecil (responden yang tidak menjadi ahli Kesatuan Sekerja) untuk terus bersaing dan terasing dari satu lagi kelompok yang lebih besar yang menjadi ahli Kesatuan Sekerja. Lagi pun syarat-syarat untuk menjadi ahli tidaklah membebankan, jika dibandingkan dengan keuntungan yang diperolehi jika menjadi ahli.

Dapatlah disimpulkan bahawa Kesatuan Sekerja yang ada di tempat kajian berfungsi dengan baik. Walaupun kedapatan beberapa kelemahan, seperti dari segi kepimpinan, kerjasama ahli atau yang belum menjadi ahli dan lain-lain. Situasi seperti pendapat Kar Marx yang mengatakan bahawa

untuk membentuk satu kumpulan bersatu dan terpisah dari kumpulan yang lain demi kepentingan masing-masing diperlukan. Kesedaran setiap individu wujud dalam kontek Kesatuan Sekerja kerana di dalam Kesatuan Sekerja ahli-ahlinya bersatu dalam menjalankan fungsi-fungsinya berasaskan asas-asas yang tepat dan berkesan. Gambaran tentang taraf setiap ahli dalam Kesatuan Sekerja adalah sama iaitu dari segi kepentingan yang diperolehi jika menjadi ahli Kesatuan. Persatuan Kesatuan adalah untuk memastikan bahawa semua ahlinya mendapat taraf kemanusiaan (pembelaan) yang sewajarnya. Satu konsep yang sesuai dengan aspek ini adalah wujudnya konsep kesedaran Kelas (Class for self). Jelasnya setiap ahli dalam Kesatuan mempunyai kesedaran, tentang betapa perlunya sentiasa menjaga keutuhan Kesatuan demi kepentingan-kepentingan yang berbagai. Kesatuan dapat dilahirkan oleh satu andaian bahawa satu situasi yang sama menentukan secara unik, satu kepentingan yang sama di dalam bidang ekonomi dan sosial.

(d) Tindakbalas Majikan terhadap Kesatuan Sekerja

Hasil kajian tentang tindakbalas pihak majikan terhadap Kesatuan Sekerja didapati, wujud satu situasi yang harmoni. Memandangkan fungsi Kesatuan Sekerja adalah penting dan menyeluruh adalah lebih rasional bagi pihak majikan memberi layanan yang terbaik kepada Kesatuan Sekerja. Walaupun akan banyak pertentangan-pertentangan yang diwujudkan oleh Kesatuan Sekerja tetapi semua pertentangan tersebut berurusan dengan teratur dan sistematik. Iaitu pihak Kesatuan Sekerja bertindak mengikut undang-undang yang telah ditentukan di dalam Ordinan Kesatuan Sekerja 1959 dan Peraturan Kesatuan Sekerja 1959.

Dengan adanya kesatuan sekerja kemungkinan besar terjadi kes-kes yang lebih buruk khasnya bila ada pertentangan antara para pekerja dengan majikan. Di awal penubuhan Kesatuan Sekerja di LPJ faktor-faktor kepentingan ekonomi, sosial dan lain-lain menjadi daya gerak kepada kewujudan Kesatuan Sekerja dan pihak majikan menyedari kepentingan-kepentingan di atas, langsung akur pada status Kesatuan Sekerja.

Pihak majikan boleh menggunakan Kesatuan Sekerja untuk mewujudkan suasana interaksi atau kalinan sosial antara para pekerja dengan pihak majikan atau para pekerja dengan pekerja (ahli Kesatuan Sekerja) Dengan adanya kalinan sosial yang baik, memungkinkan untuk mewujudkan situasi kerja harmoni dan dapat mengelakkan timbulnya pertentangan-pertentangan, seterusnya menghindarkan kelakuan non-logical (konsep yang digunakan oleh Elton Mayo dalam bukunya "The Human Problems of an Industrial Civilization"). Kelakuan non-logical ialah melihat kecekapan dalam pekerjaan jadi dengan terhindarnya kelakuan tersebut akan menjamin kecekapan dalam kerja dan human collaboration in work, benar-benar wujud di kalangan para pekerja. Pendapat ini dinyatakan oleh Elton Mayo ketika ia membincangkan perlakuan-perlakuan manusia dalam mempengaruhi daya kerja atau pengeluaran dalam satu-satu kegiatan industri.

Bagi menggambarkan betapa pentingnya Kesatuan Sekerja, pihak majikan sepatutnya memberi kerjasama yang padu. Baru-baru ini telah ada beberapa pindaan kepada Akta Perhubungan Industri (1967) dan Ordinan Kesatuan Sekerja (1959) iaitu mulai 30hb Mei 1980 dan Ordinan pekerja, pada 1hb Oktober 1980. Pihak kerajaan berpendapat perubahan tersebut penting bagi menghadapi cabaran industri masaka kini, walaupun telah menerima

banyak kritikan dari pihak-pihak tertentu.

Dengan adanya kesatuan sekerja, banyak masalah yang berbangkit telah dapat diselesaikan atau dikurangkan dan dapat mempercepat penyelesaian satu-satu kes.

Perbincangan dalam bab ini agak luas tetapi kebanyakan menyentuh tentang perkembangan yang terjadi di LPJ. Gambaran tentang perkembangan LPJ jelas menunjukkan bahawa LPJ semakin hari semakin maju dan keistimewaan yang wujud di LPJ menjadi asas kepada segala perkembangan yang berlaku. Dalam apa juga aktiviti khasnya aktiviti berhubung dengan pekerjaan, hubungan antara para pekerja dengan ketua (pihak majikan) adalah sangat penting dalam hal ini yang utama ialah Kesatuan Sekerja. Dalam bab seterusnya akan dibincangkan aspek yang menyentuh hubungan antara pekerja dengan majikan, pekerja dengan pekerja dan masalah-masalah yang wujud dalam aspek kajian (responden). Jelasnya bab selanjutnya adalah penerusan kepada perbincangan dalam bab ini.

LATAR BELAKANG PEKERJA

Dalam bab ini akan disentuh berbagai aspek yang berhubungan dengan latar belakang para pekerja (responden) di LPJ. Bidang-bidang tersebut merangkumi aspek status kerja jantina, bangsa, status perkahwinan, status pendidikan, perbelanjaan (status hidup), jaminan pekerjaan, pemilikan harta dan lain-lain.

3.1 Jantina

Lebih dari 60% dari pekerja gred C dan D yang bekerja di LPJ adalah terdiri dari pekerja lelaki. Di antara sebabnya adalah, kebanyakan bentuk kerja dalam kategori C dan D adalah agak berat seperti pegawai bomba, pegawai trafik dan lain-lain. Bersesuaian dengan kedudukan LPJ yang terletak di sebuah negara yang membangun (Malaysia) adalah suatu yang lazim wujudnya keadaan di mana kebanyakan jenis-jenis kerja yang berat dan memerlukan kekuatan fizikal lebih digemari atau diceburi oleh kaum lelaki berbanding kaum wanita. Tetapi bagi negara-negara maju keadaan sebaliknya terjadi iaitu status jantina tidak menggambarkan perbezaan pekerjaan seseorang. Kaum wanita begitu berani menceburkan diri dalam apa sahaja bidang tugas termasuk, bidang tugas yang selama ini dimonopoli oleh kaum lelaki. Di bahagian kerja yang menggunakan sistem kerja (syif) giliran begitu kurang pekerja perempuan. Tiada satupun responden yang dapat pengkaji temui secara langsung (fale by fale) untuk dikaji (para pekerja yang bekerja syif).

Kebanyakan responden wanita lebih tertumpu kepada jenis kerja di pejabat seperti pegawai kerani rendah, jurutaip dan lain-lain. Secara amnya, mereka lebih gemar melakukan kerja yang tidak memerlukan kekuatan fizikal. Pengkaji mengalami kesukaran untuk mendapatkan responden perempuan yang bekerja dalam kategori D, khasnya di bahagian (jabatan) bomba, trafik. Di sini dapat disimpulkan bahawa faktor kelayakan dan keupayaan fizikal sedikit sebanyak mempengaruhi, seterusnya menentukan status kerja responden. Kaum wanita lebih cenderung kepada bidang kerja yang tidak memerlukan kekuatan fizikal seperti kerja-kerja perkeranian, perkhidmatan sosial dan lain-lain.²

3.2 Umur

Di kalangan para pekerja LPJ didapati kebanyakannya adalah dalam lingkungan umur 25 tahun hingga 38 tahun. Dan kebanyakan responden tahap umur mula bekerja adalah 20an, lihat jadual.

Jadual 3.1 Menunjukkan status umur responden

Status umur (Tahun)	Bil. responden	%
20 - 25	4	8%
26 - 31	17	34%
32 - 37	26	52%
37	3	6%
Jumlah	50	100%

²Killing, Ray A. The Working Woman, American Management Association, USA, 1971, m.s. 24

Ada sebahagian dari responden mula bekerja sejak LPJ beroperasi iaitu tahun 1977. Peratusan terbesar responden adalah melebihi had umur 25 tahun. Secara kasarnya tahap-tahap sedemikian adalah satu tahap bagi seseorang itu bekerja. Berdasarkan perbandingan antara status umur dengan bilangan responden dalam satu-satu status umur dapat dikatakan bahawa sebahagian besar para pekerja (responden) di LPJ adalah mahir dan berpengalaman.

3.3 Status Perkahwinan

Berdasarkan responden yang dikaji lebih 50% daripadanya telah berkahwin dan kebanyakannya telah bekerja lebih 5 tahun. Kedapatan responden yang telah berkahwin sebelum bekerja di LPJ. Dan ada juga yang masih bujang bila bekerja di LPJ dan kemudian berkahwin. Bagi responden yang telah berkahwin, kebanyakannya telah lama bekerja di LPJ. Pengkaji mengalami kesukaran untuk mendapatkan responden yang belum berkahwin kerana jumlahnya yang kecil dan tinggal agak jauh serta sukar dihubungi.

3.4 Tanggungan

Dari sejumlah responden yang dikaji, ramai daripadanya mempunyai tanggungan. Dan tanggungan tersebut terbahagi dua iaitu tanggungan keluarga responden dan tanggungan keluarga ibu-bapa responden. Oleh kerana jumlah pendapatan yang tidak begitu banyak, khasnya bagi responden yang baharu bekerja dan tidak mempunyai daya usaha yang lebih baik, maka penggunaan wang gaji perlu berhati-hati. Oleh kerana taraf hidup keluarga ibubapa responden agak rendah, ini memaksa sebahagian dari responden untuk menghantar bantuan dalam bentuk wang kepada keluarga

ibubapa mereka.

Kebanyakan bantuan yang diberikan adalah sebahagian kecil dari jumlah gaji responden dan tempoh masa tidak tetapi, tetapi lazimnya bila masa menerima gaji.

Terdapat beberapa faktor mengapa hanya sebahagian kecil sahaja daripada wang gaji responden diberi kepada keluarga ibubapa responden. Antaranya, kebanyakan responden mempunyai anak ramai dan belum bekerja, serta jumlah wang gaji yang sedikit. Selain itu sumber sara hidup keluarga ibubapa responden agak lumayan seperti diri usaha pertanian, bantuan dari anak-anak lain dan sebagainya.

Hanya sebahagian kecil daripada responden yang dalam keluarganya ada dua atau lebih ahli keluarga yang boleh menghasilkan sumber pendapatan. Keadaan ini menyukarkan untuk mencari pendapatan lebih. Sebab itu kedapatan responden yang begitu gigih bekerja lebih masa semata-mata mendapatkan pendapatan lebih. Ada juga responden yang berniaga secara kecil-kecilan seperti menjual kuih-muih (makanan).

Kesempatan ini biasanya diambil ketika hari-hari tertentu seperti dalam bulan puasa. Bagi responden yang telah berkeluarga, kebanyakannya berkeluarga nuklier (kecil) iaitu terdiri dari keluarga responden dan kedapatan sebilangan kecil dianggotai oleh orang luar seperti ahli keluarga ibubapa responden dan kebanyakan dari mereka ini adalah tinggal sementara, walaupun begitu ada juga yang tinggal kekal (telah lama). Pengkaji telah menemui satu keluarga responden yang

dianggotai oleh seorang wanita iaitu adik ipar responden. Wanita tersebut tidak menjadi tanggungan responden kerana ia bekerja disalah sebuah kilang di sekitar LPJ. Berkemungkinan faktor ikatan persaudaraan menjadi salah satu sebab wanita itu tinggal di rumah responden.

Bagi responden yang masih bujang, peluang untuk membantu keluarga ibubapa adalah lebih baik kerana belum mempunyai tanggungan yang berat. Tetapi oleh kerana responden yang masih bujang agak mobiliti dari segi pergerakan dan kemahuan diri yang berbagai, mempengaruhi untuk mereka memperuntukan sejumlah wang gaji mereka untuk diberikan kepada keluarga ibubapa. Secara amnya bagi responden yang masih bujang lebih memberi perhatian kepada keperluan sendiri seperti membeli motor, peralatan rumah untuk masa depan dan lain-lain.

3.5 Taraf Pendidikan

Taraf pendidikan yang dimiliki oleh responden adalah sederhana dan lebih 50% daripadanya mempunyai kelulusan SRP, SPM. Dan hanya sebahagian kecil sahaja yang taraf pendidikannya di bawah tingkatan tiga atau SRP. Kebanyakan dari mereka tidak meneruskan pelajaran kerana gagal, tidak berminat bersekolah dan lain-lain. Jika dibandingkan taraf pendidikan ibu atau bapa responden dengan responden, adalah ketara perbezaannya. Setelah menamatkan pelajaran, sebab gagal dalam ujian atau sebab berhenti sendiri, responden mula berusaha mendapatkan pekerjaan di luar tempat tinggal mereka.

Jadual 3.2: Menunjukkan Status Pendidikan Responden

Kelulusan	Bilangan responden	%
Sekolah Rendah	4	8%
Sekolah Menengah (SRP)	15	30%
Sekolah Menengah (SPM)	29	58%
Sekolah Menengah (STPM)	1	2%
Lain-lain kelulusan	1	2%

Daripada jadual di atas didapati responden yang mempunyai kelulusan SPM (Sijil Pelajaran Malaysia) adalah yang paling ramai. Kelulusan adalah penting untuk menaikkan pangkat atau menaikkan gaji responden. Walaupun begitu kedapatan responden yang mempunyai kelulusan SPM dan telah bekerja 12 tahun atau lebih taraf pendapatannya sama atau tidak banyak perbezaan dengan responden yang berkelulusan lebih rendah dan lama masa bekerja 12 tahun atau lebih dalam jabatan yang sama. Apa menyebabkan wujudnya keadaan yang sedemikian adalah perbezaan pengalaman atau tahap kenahiran di kalangan responden. Daripada jadual hanya kira-kira 2% sahaja responden yang mempunyai kelayakan pelajaran melebihi SPM, nyatalah bahawa taraf pelajaran responden adalah sederhana dan dari mobiliti peluang-peluang mendapatkan pekerjaan lain adalah agak sukar atau terbatas.

3.6 Latarbelakang Tempat Tinggal Asal

Walaupun kawasan Pelabuhan Pasir Gudang dikelilingi oleh beberapa buah kawasan petempatan, tetapi kebanyakan responden adalah terdiri dari imigran dari sekitar negeri Johor dan negara Malaysia. Oleh kerana pelbagai jenis pekerjaan terdapat di LPJ, maka ia menjadi tumpuan utama bagi para pencari kerja. Di peringkat awal LPJ beroperasi penduduk tempatan lebih mendapat peluang dalam pekerjaan. Tetapi akibat perkembangan yang pesat LPJ, maka wujud lebih banyak lagi peluang pekerjaan yang terbuka kepada semua.

Daripada kajian didapati ada sebahagian responden yang telah tinggal di sekitar pelabuhan bertahun-tahun lama. Mereka ini boleh dianggap sebagai penduduk asal. Kebanyakan responden berasal dari kawasan kampung (luar bandar). Mereka keluar dari tempat asal semata-mata mencari kerja yang lebih baik dan menjamin masa depan. Pengaruh ekonomi (pekerjaan) dan sosial (tekanan atau desakan masyarakat) menjadi titik tolak untuk mereka (responden) pergi ke bandar. Kedapatan responden yang telah bekerja di lain-lain tempat sebelum bekerja di LPJ Mereka mencari peluang-peluang pekerjaan yang mampu dilakukan tetapi akibat faktor tertentu seperti gaji yang rendah, jenis kerja yang tidak menjamin masa depan dan lain-lain menyebabkan mereka bertukar-tukar pekerjaan hinggalah dapat bekerja di LPJ.

Hanya sebahagian kecil sahaja responden berasal dari kawasan bandar. Oleh kerana adanya perbezaan dari segi tempat asal responden iaitu berasal dari kampung dan dari bandar, maka kedapatan perbezaan dari segi pengalaman khasnya sebelum bekerja di LPJ. Bagi responden yang berasal dari kampung, kebanyakan dari mereka pernah melakukan kerja-kerja kampung seperti, menoreh getah, menyabit kelapa dan lain-lain. Berbanding responden yang berasal dari bandar, yang lebih terdedah kepada sektor perindustrian atau perniagaan. Hanya sebahagian kecil responden yang mempunyai pengalaman berkaitan dengan bidang tugas yang disandang di LPJ.

Walaupun telah lama tinggal di luar dari tempat asal, malah ada yang telah tinggal lebih 40 tahun, namun hubungan responden dengan tempat asal tidak dilupakan. Kebanyakan responden masih mempunyai keluarga di tempat asal atau saudara mara. Selain itu ada juga di antara mereka yang mempunyai harta (tanah) yang didapati secara wasiat atau beli pada masa-masa tertentu responden akan pulang ke tempat asal mereka dengan berbagai tujuan. Bagi responden yang tempat asalnya dekat dengan tempat tinggal. Mereka lebih sering pulang berbanding yang tempat tinggalnya jauh. Antara faktor yang mempengaruhi kekerapan responden pulang ke tempat asal (kampung) adalah, kos tambang masa percutian yang didapati dan yang penting tujuan pulang. Responden lebih sering pulang pada hari-hari istimewa seperti hari raya puasa dan hari raya haji. Selain pada hari-hari tersebut mereka mendapat cuti agak panjang, mereka tidak ada saudara mara untuk sama-sama merayakan, kecuali mereka pulang ke tempat asal.

Jadual 3.3: Menunjukkan Tempat Asal Responden

Tempat Asal	Jumlah Responden	%
Bandar	15	30%
luar bandar	35	70%
Jumlah	50	100%
Tempat Asal	Jumlah Responden	%
Johor	44	88%
Luar Johor	6	12%
Jumlah	50	100%

Dari jadual di atas didapati terdapat responden yang berasal dari luar Johor, seperti dari Melaka, negeri Sembilan dan lain-lain. Bagi responden ini tidak kerap pulang ke tempat asal kerana jarak yang agak jauh. Mereka akan pulang jika difikirkan penting sahaja. Lebih-lebih lagi kebanyakannya telah berkeluarga dan tidak mempunyai kenderaan sendiri. Daripada jadual di atas dapat disimpulkan bahawa lebih 50% daripada responden adalah berasal dari luar bandar (70%) dan dari dalam negeri Johor (88%). Sementara responden yang berasal dari bandar hanya kira-kira 30% dan terdapat hanya 12% responden yang berasal dari luar negeri Johor.

3.7 Aspek Pekerjaan Responden

LPJ, adalah sebuah perbadanan yang boleh dikatakan dapat beroperasi dengan baik dan sentiasa cemerlang dalam operasinya, sejak awal lagi. Kebanyakan responden merasa senang dan memberi pendapat positif terhadap kerja yang dilakukannya, Terdapat beberapa faktor utama wujudnya situasi tersebut, iaitu gaji yang berpatutan adanya perkhidmatan sosial seperti, kemudahan rumah, cuti dan lain-lain yang baik dan lain-lain.

Dari kajian didapati responden merasa puas dengan kerja mereka dan tidak bercadang menukar kerja lain, terutamanya bagi responden yang telah lama bekerja dan lanjut usia. Mereka ini sukar untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan adanya desakkan hidup, mereka sanggup meninggalkan tempat asal semata-mata untuk mencari pekerjaan dan ini menjadi satu bukti bahawa mereka semamangnya berminat pada apa yang mereka lakukan (kerja).

Pihak LPJ memberi satu jaminan kerja yang cerah kepada responden dan juga memberi berbagai perkhidmatan sosial. Walaupun LPJ adalah juga memberi berbagai perkhidmatan sosial. Walaupun LPJ adalah juga terikat dengan peraturan Perintah Am Kerajaan Malaysia, tetapi ada beberapa kelainan kerana LPJ adalah badan berkanun. Contohnya, bagi responden yang bekerja di bawah jabatan bomba adalah berbeza dengan bidang tugas bomba biasa. Bidang tugas bomba di LPJ tidak sahaja, melakukan tugas-tugas memadamkan kebakaran tetapi juga melakukan tugas-tugas am.

Selain bayaran gaji yang memuaskan dengan adanya kerja lebih masa, memberi peluang kepada responden untuk mendapatkan pendapatan tambahan. Ada sebahagian responden yang bergantung kepada gaji tetap dan pendapatan dari kerja lebih masa. Kedapatan responden yang memperolehi wang dari kerja lebih masa menyamai atau melebihi wang gaji tetap.

Kebanyakan responden mengutamakan soal-soal gaji, jaminan pekerjaan dan peluang kenaikan pangkat dalam kerjaya mereka. Mereka berpendapat bahawa tidak ada yang lebih penting dalam kerja mereka melainkan sesuatu yang ada hubungannya dengan kepentingan ekonomi (pekerjaan).

Jadual 3.4: Menunjukkan Tempuh Masa Bekerja Responden di LPJ

Lama masa bertugas (Tahun)	Bilangan responden	%
1 - 5	9	18%
6 - 10	14	28%
11 - 15	27	54%
Jumlah	50	100%

Daripada jadual nyata bahawa responden yang bekerja lebih dari 10 tahun adalah melebihi 50% dari jumlah keseluruhan. Bagi mereka ini bekerja di LPJ adalah suatu yang kekal dan dijadikan jaminan hidup mereka. Setelah bekerja begitu lama dan kemobilitian mendapatkan kerja lain terhad, menjadi penghalang untuk mereka menukar pekerjaan di tempat lain.

3.8 Pemilikan Harta

Pemilikan harta di tempat asal. Daripada kajian didapati beberapa responden memiliki harta (tanah) di tempat asal mereka. Pemilikan ini diperolehi melalui wasiat (harta pusaka) dari orang tua mereka dan ada yang membeli. Kebanyakan harta tersebut diusahakan oleh saudara mara atau keluarga mereka.

Responden akan pulang dalam masa tertentu untuk melihat tanah yang diusahakan, sekali sekala mengerjakannya. Responden lebih menumpukan perhatian (usaha) terhadap pekerjaan tetap. Mereka tidak meletakkan harapan yang tinggi terhadap tanah di tempat asal kerana beberapa sebab. Antaranya daya produktiviti yang rendah jarak yang jauh, telah mempunyai harta (rumah) di lain tempat dan lain-lain.

Ada sebahagian responden yang bercadang akan balik ke tempat asal mereka bila tamat tempuh kerja kerana beberapa faktor. Antaranya ada harta di tempat asal, kos hidup yang tinggi di tempat tinggal responden masa kini, mempunyai sanak saudara di tempat asal dan lain-lain. Tidak ketinggalan kedapatan responden yang menggambarkan bahawa mereka lebih suka atau akan terus menetap di tempat sekarang, ini dibuktikan dengan adanya pembelian rumah oleh sebahagian responden di tempat sekarang (luar dari tempat asal). Selain itu faktor alam sekeliling memainkan peranan penting dalam mempengaruhi responden untuk terus tinggal di tempat mereka sekarang. Mereka telah dapat mengadaptasikan diri mereka dengan situasi alam dan masyarakat, di tempat mereka. Lagipun mereka mempunyai jaminan hidup dari wang gaji pencen dan sumber-sumber lain seperti dari anaka, saudara mara dan sebagainya.

3.9 Pemilikan Harta di tempat sekarang (kerja)

Rumah:

Kebanyakan responden menduduki rumah yang disewa, milik sendiri dan ada yang tanpa apa-apa bayaran. Daripada pemerhatian pengkaji, rumah rumah yang diduduki adalah bertepatan dengan taraf hidup responden. Dalam aspek ini pengkaji bahagikan kepada beberapa kategori. Pertama rumah-rumah yang disediakan oleh LPJ, khas bagi para pekerjanya. Ada dua bentuk rumah yang disediakan iaitu rumah batu (flat) dan rumah papan. Rumah-rumah tersebut bertumpu di satu kawasan yang memang dikhaskan untuk diduduki para pekerja LPJ (dalam lingkungan kawasan Pasir Gudang).

Terdapat beberapa keistimewaan pada rumah-rumah yang disediakan oleh pihak LPJ. Antaranya, kadar sewa yang rendah dan bagi responden yang bertugas di jabatan bomba tidak dikenakan sebarang bayaran. Bagi flat dua bilik kadar sewanya adalah \$22 dan bagi flat tiga bilik pula ialah \$45. Lokasi rumah-rumah tersebut berhampiran dengan tempat kerja responden iaitu kurang satu kilometer. Kawasan rumah (flat) mempunyai banyak kemudahan seperti api, air, jalam, kawasan berpagar dan lain-lain.

Satu lagi bentuk rumah adalah rumah papan. Rumah ini dibina dalam bentuk rumah panjang dan mempunyai dua bilik. Kedudukannya berhampiran dengan tempat kerja responden. Kadar sewanya agak tinggi berbanding sewa flat iaitu kira-kira \$75. Kebanyakan responden yang menduduki rumah papan ini bercadang berpindah ke flat secara permohonan. Kerana selain kadar sewanya yang lebih tinggi berbanding sewa flat, keselesaan yang boleh dipertikaikan jika dibuat perbandingan dengan flat

menjadi faktor utama reaksi tersebut.

Aspek kedua ialah, ada sebahagian daripada responden yang menjadi setingan dan membuat rumah atau menyewa di sekitar tempat kerja. Bagi mereka yang mempunyai rumah sendiri. Walaupun agak jauh kedudukannya, mereka tidak bercadang untuk menduduki rumah lain (menyewa) tetapi ada juga yang lebih gemar menduduki rumah secara sewa atau membeli, walaupun telah mempunyai rumah sendiri. Bagi mereka, adalah lebih baik (seksa), lebih jimat jika tinggal di rumah sendiri atau secara setingan. Salah seorang responden yang dikaji mengatakan bahawa ia lebih selesa tinggal di rumah sendiri dan dapat menampung ahli keluarga yang lebih besar. Kebanyakan rumah yang disediakan oleh pihak LPJ tidak besar saiznya dan tidak sesuai untuk diduduki oleh keluarga besar. Responden tersebut sanggup berulang alik pergi bekerja walaupun jarak antara tempat tinggalnya dengan tempat kerja melebihi 20 km.

Ada juga responden yang memiliki rumah sendiri (membeli) tetapi tinggal di rumah lain secara sewa atau rumah yang disediakan oleh LPJ. Mereka bercadang akan berpindah ke rumah sendiri, bila keadaan mengizinkan seperti setelah habis tempoh kerja. Terdapat beberapa tempat yang menjadi pilihan responden untuk membeli rumah, contohnya, di Taman Pasir Putih, Taman Renting dan lain-lain. Mereka menggunakan wang pinjaman atau loan dalam pembelian rumah. Dan potongan akan dikenakan ke atas gaji pokok contohnya bagi rumah yang berharga \$48,000 akan dikenakan potongan \$273 sebulan. Hanya responden yang telah lama bekerja dan kadar gajinya agak tinggi sahaja, berminat membeli rumah. Mereka

memikirkan bahawa tempoh masa bekerja hampir habis dan mempunyai keupayaan untuk membeli rumah. Disimpulkan bahawa lebih 60% daripada responden tidak memiliki rumah sendiri tetapi menyewa.

3.10 Lain-lain Pemilikan Harta

Dari kajian pemerhatian dan borang selidik didapati lebih 60% daripada responden mempunyai motor dan hanya sebahagian kecil sahaja memiliki kereta atau lain-lain kenderaan beroda empat. Kenderaan yang mereka miliki adalah untuk kepentingan ekonomi dan sosial, iaitu digunakan untuk pergi bekerja dan kegunaan harian. Dengan adanya motor atau lain-lain kenderaan, memudahkan untuk responden bergerak. Oleh kerana jarak antara tempat kerja dengan tempat tinggal tidak begitu jauh, motor adalah kenderaan yang paling banyak digunakan (dimiliki) kerana ia adalah kenderaan yang paling sesuai. Lagipun kos untuk memilikinya adalah sederhana sesuai dengan tahap pendapatan responden.

Terdapat juga pemilikan harta dalam rumah seperti television, video, radio, peti ais dan lain-lain. Boleh dikatakan semua responden mempunyai harta tersebut di atas. Terdapat dua cara bagaimana mereka memiliki harta-harta tersebut. Pertama dengan membeli secara membayar habis dan kedua membeli secara ansur. Kedua-dua cara tersebut wujud berasaskan dari jumlah pendapatan dan harga barang. Kebanyakan bagi harta yang harganya agak mahal pembelian secara ansur adalah lebih nyata, berbanding bagi harta yang harganya rendah. Bagi responden yang masih bujang, peralatan rumah agak berkurangan. Tetapi bagi responden yang telah berkawin peralatan rumah lebih lengkap. Perbezaan situasi

tersebut bukanlah oleh faktor pendapatan, tetapi atas sebab kepentingan atau berbeza. Bagi responden yang telah berkahwin memerlukan banyak peralatan dalam kegiatan harian.

3.11 Perbelanjaan

Merujuk di bahagian ini, akan dilihat secara perbandingan antara aspek perbelanjaan dengan jumlah pendapatan responden. Secara kasarnya jumlah pendapatan akan menentukan corak perbelanjaan seseorang responden. Berdasarkan kajian, ada dua bentuk perbelanjaan, di kalangan responden. Pertama perbelanjaan bagi barang-barang mesti iaitu makanan dan keperluan harian lain. Kedua perbelanjaan bagi barang-barang mewah seperti peralatan rumah, television, kenderaan dan lain-lain.

Bagi responden yang kadar pendapatannya tinggi dan kos hidup rendah, mempunyai banyak barang yang pastinya jumlah perbelanjaannya tinggi. Ini dapat dibuktikan dari pemerhatian pengkaji terhadap alat-alat kelengkapan rumah dan keadaan rumah yang didiami. Berbanding responden yang berpendapatan rendah mereka berbelanja lebih pada barang yang perlu sahaja. Tetapi jumlah responden yang termasuk dalam kategori kedua adalah sedikit. Kerana walaupun pendapatan rendah tetapi tanggungan sedikit, mereka masih mampu untuk membeli barang-barang mewah atau agak mahal harganya.

Sebahagian besar responden membelanjakan wang pendapatan mereka untuk barang-barang keperluan harian, terutamanya untuk makanan. Purata kos untuk keperluan makanan setiap responden dalam masa sebulan adalah \$200 dan lebih.

Apa yang dapat disimpulkan berkaitan dengan corak perbelanjaan responden tersebut di atas ialah, pendapatan seseorang responden mempengaruhi dalam perbelanjaan. Menurut hukum Engel, kelakuan pengguna akan bertindak dengan perubahan pendapatan mereka dan hukum ini menggambarkan situasi perbelanjaan responden. Kebanyakan responden tidak akan menambah perbelanjaan bila pendapatan bertambah tetapi akan menggunakan sebahagian dari tambahan pendapatan itu untuk membeli barang-barang selain dari barang-barang keperluan, seperti peralatan rumah, barang-barang mewah dan lain-lain. Kedapatan responden yang bila tiba masa penerimaan gaji akan berbelanja secara agak mewah (banyak) dan di tempat-tempat yang lain dari kebiasaannya, seperti di Johor Baharu atau di Singapore. Pengkaji mengkategorikan barang keperluan merujuk kepada makanan, pakaian dan kasut, manakala barang-barang mewah merujuk kepada barang-barang eletrik, perhiasan rumah, kenderaan dan alat-alat muzik. Kebanyakan responden membeli secara tunai bagi barang-barang keperluan sementara membeli secara beransur bagi barang-barang mewah.

3.12 Jaminan Pekerjaan

Dari sejumlah responden yang dikaji didapati lebih 70% daripadanya memberi pendapat yang memuaskan terhadap pihak majikan mereka, lihat jadual di bawah:

Jadual 3.5: Jadual Tentang Tindakbalas Responden Terhadap Pihak Majikan

Perkara	Bilangan	Peratus %
Memuaskan	42	84
Kurang memuaskan	8	16
Jumlah	50	100

Berbagai alasan yang diberi oleh responden bila pengkaji meminta tindakbalas mereka kepada pihak majikan. Peraturan terbesar tindakbalas yang wujud adalah memuaskan (positif). Antara alasan yang diberikan ialah, pihak majikan begitu mengambil berat. Kebajikan mereka, peluang untuk hidup selesa tetap terjamin selagi masih bekerja di LPJ dan banyak lagi sebab lain. Bukti kepada kenyataan di atas ialah jika dikaji tempoh masa bekerja di kalangan responden. Kedapatan responden yang telah begitu lama bekerja dan umur telah lanjut iaitu lingkungan 25 tahun ke atas. Dan bila pengkaji menemuduga sebahagian dari responden, kebanyakan dari mereka menyuarakan rasa puas hati terhadap kerja yang dijawatinya. Jelasnya akibat adanya faktor dalam (LPJ) dan faktor luar, minat atau kesungguhan mereka terhadap tugas begitu mendalam. Faktor dalam merangkumi aspek-aspek yang menarik iaitu yang diwujudkan oleh LPJ (majikan) dan faktor luar, kesukaran mendapatkan kerja dan kelembapan ekonomi dunia.

Dengan adanya situasi yang memuaskan terhadap jaminan pekerjaan, para pekerja dapat menjalankan peranan masing-masing dengan baik. Peranan wujud hasil interaksi yang ada di dalam pengkhususan bidang kerja dipertanggungjawabkan, seterusnya untuk melicinkan struktur dan organisasi kerja.

3.13 Keselamatan Semasa Kerja

Pengkaji mendapati bahawa keselamatan para pekerja adalah terjamin. Setiap pekerja dalam semua jabatan pekerja ditentukan sistem keselamatan masing-masing. Sistem tersebut meliputi dari segi pakaian, peralatan, keselamatan kerja, seperti topi, sepatu dan lain-lain. Setakat

ini segala kemalangan yang terjadi terhadap para pekerja telah dapat diuruskan dengan sebaik-baiknya oleh pihak majikan.

3.14 Status Kerja

Lebih separuh dari responden merasa puas dengan taraf kerja yang dipikul, memandangkan kepada kelayakan dan kebolehan yang ada pada mereka. Bagi meneruskan pelajaran adalah sukar dan tidak mungkin, memandangkan kepada usia yang sudah lanjut dan masa untuk belajar sangat suntuk. Lagipun kebanyakan dari mereka telah berumah tangga, jadi masa dan harta benda (pendapatan) digunakan sebaik-baiknya untuk rumah tangga (keluarga).

Faktor-faktor lain juga mempengaruhi dalam menentukan status kerja responden. Antaranya keselesaan tempat kerja, hampir dengan rumah dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut menjadi satu galakan untuk responden bekerja dengan penuh minat.

Kedapatan responden yang merasa kurang puas terhadap kerja mereka. Bagi mereka ini, adalah berpotensi untuk berkembang dari segi pelajaran serta mempunyai peluang baik untuk mencari kerja yang lebih baik. Kebanyakan dari mereka ini berusia muda dan mempunyai kelayakan untuk mendapat kerja lain. Walaupun mereka bekerja di LPJ dengan gaji yang berpatutan tetapi oleh kerana adanya dorongan-dorongan dari luar seperti adanya tawaran kerja lebih baik, lebih selesa bekerja berdekatan dengan keluarga dan lain-lain. Maka ada responden yang menganggap bekerja di LPJ adalah suatu yang sementara. Tetapi situasi ini semakin

jarang kelihatan kerana, kesukaran mendapatkan kerja di lain tempat walaupun mempunyai yang baik. Lagipun pihak majikan begitu mengambil berat tentang kebajikan para pekerja, selagi masih bekerja. Walaupun begitu, kedapatan keadaan di mana ada satu keinginan yang lain selepas keinginan yang dahulu dicapai, seperti pendapat Maslow. Sebilangan responden merasa belum puas atas apa yang telah didapati. Ada responden yang ingin mempersingkatkan lagi status mereka. Misalnya, cuba memperbaiki tahap pelajaran dan mencari peluang kerja yang lebih baik. Tetapi situasi ini lebih lazim di kalangan responden yang belum lama bekerja dan belum berumahtangga atau belum mempunyai tanggungan keluarga sendiri (anak atau isteri).

Adanya keinginan untuk cuba melakukan perubahan pada taraf pekerjaan agar mendapat keuntungan demi masa depan, seperti gaji dan pangkat (status kerja) lebih baik, menjadi faktor utama mengapa ada sebahagian dari responden berminat untuk merancang berbagai idea demi mempertingkatkan lagi status hidup mereka. Daya gerak yang buat seperti umur yang masih muda, modal berkecukupan untuk pembiayaan dan lain-lain, semuanya menjadi agen kepada perubahan tersebut. Tetapi bagi responden yang telah lama bekerja dan agak tua, tidak menunjukkan minat kepada tindakbalas di atas, kerana golongan ini tidak mempunyai daya gerak yang kuat untuk melakukan perubahan pada diri mereka, khasnya status kerja.

3.15 Pendapatan

Sejumlah besar dari responden berpendapatan lebih dari \$400 sebulan. Kadar pendapatan bergantung kepada beberapa faktor, seperti lama masa bekerja, kadar kebolehan (pengalaman) yang ada dan lain-lain. Secara umumnya bagi responden yang telah bekerja lama, mendapat pendapatan melebihi \$500 sebulan.

Jadual 3.5: Menunjukkan Kadar Bayaran Gaji Pokok Dalam Sebulan Para Pekerja LPJ (responden)

Jumlah bayaran gaji pokok sebulan (\$)	Bilangan Responden
250 - 350	3
360 - 460	10
470 - 570	23
570	14
Jumlah	50

Daripada jadual di atas didapati lebih 50% dari responden mendapat gaji bulanan melebihi \$400. Dan hanya 3 orang responden sahaja, yang gajinya kurang dari \$400, sebulan. Menurut responden gaji yang diterima adalah berpatutan berdasarkan sebab-sebab tertentu, seperti faktor kelulusan, kebolehan (pengalaman) dan lain-lain. Walau bagaimanapun ada juga responden yang tidak puas hati dengan gaji yang diterima. Mungkin akibat tekanan-tekanan tertentu seperti kadar tanggungan hidup yang tinggi, menyebabkan mereka merasakan gaji tidak cukup. Bagi melepaskan diri dari ikatan tekanan tersebut ada sebahagian dari mereka

bekerja lebih keras seperti bekerja lebih masa.

3.16 Masa Untuk Urusan Harian dan Aktiviti-aktiviti Harian

Kebanyakan responden merasa puas terhadap masa yang diperuntukan bagi urusan harian. Ini memandangkan dalam sehari mereka hanya bekerja selama 8 jam, tidak termasuk masa kerja lebih masa. Maka terdapat latihan masa bagi responden untuk membuat urusan harian yang tidak bersangkut paut dengan kerja-kerja mereka. Lagipun kebanyakan responden tinggal (rumah) berdekatan dengan tempat kerja. Bila tiba waktu rehat, mereka boleh balik ke rumah untuk makan, berehat, beribadat (sembahyang) dan lain-lain. Secara tidak langsung hubungan antara responden dengan keluarga atau lain-lain sentiasa terjadi. Bagi responden yang telah berkahwin hubungan yang sering terjadi adalah merangkumi hal-hal kekeluargaan dan ada ketikanya yang sempat membawa keluarga berjalan agak jauh seperti makan-makan, bersiar-siar dan lain-lain.

Dan bagi responden yang masih bujang (muda) lebih ditumpukan kepada soal-soal hiburan dan sebagainya. Kerana mereka lebih mobiliti dari segi tempat dan keupayaan (sanggup melakukan kerja-kerja yang mencabar). Lagipun sebahagian besar dari wang pendapatan mereka adalah untuk diri sendiri tidak untuk lain-lain tanggungan lain. Jika adapun untuk keluarga (ibu bapa dan adik beradik) yang jumlahnya kecil. Kedapatan responden tinggal di kawasan yang dilengkapi dengan pelbagai kemudahan seperti bas, teksi dan lain-lain. Ini memudahkan untuk mereka bergerak keluar dan balik.

Dari kajian didapati ada segolongan dari responden yang giat dalam kegiatan-kegiatan sosial seperti menjadi ahli jemaah surau atau masjid (bagi yang beragama islam). Mereka mempunyai kesempatan untuk mengadakan beberapa majlis yang akan dihadiri oleh para jemaah yang telah dimaklumkan tarikh dan tujuan diadakan majlis. Dengan bergiat dalam aktiviti-aktiviti sosial, banyak faedah dapat diperolehi. Antara nya mendapat perkhidmatan sosial, memberatkan tali perhubungan dengan masyarakat sekeliling dan lain-lain. Hubungan antara responden dengan masyarakat di mana mereka tinggal kelihatan baik. Di antara faktor lain yang tersebut di atas adalah kebanyakan masyarakat yang ada adalah di kalangan para pekerja LPJ atau sekitarnya jadi hubungan terjalin tidak sahaja di luar masa kerja tetapi ketika masa bekerja.

Dapatlah dikatakan bahawa masa untuk urusan harian di kalangan responden adalah memuaskan. Daripada gambaran di atas iaitu tentang pergerakan responden di dalam masyarakat adalah bersesuaian dengan pendapat Marx tentang kesedaran kelas. Iaitu satu situasi yang sama menentukan secara unik, satu kepentingan yang sama di dalam bidang ekonomi dan sosial.

Saranan yang mengatakan bahawa akibat penghijrahan membawa perubahan kepada cara hidup penghijrah adalah satu yang reality. Sebahagian besar dari responden adalah tergolong di dalam kategori penghijrah dan daripada kajian wujud beberapa perubahan terhadap responden. Antaranya dari segi taraf hidup, secara umumnya, taraf hidup responden adalah lebih baik berbanding sebelum mereka berhijrah dari tempat asal. Tetapi diragui ketepatan kenyataan yang mengatakan akibat

migrasi membawa kerenggangan di antara keluarga asal adalah seperti biasa atau terjalin mesra. Buktinya pada hari-hari tertentu seperti hari raya atau cuti-cuti am, lazimnya responden akan menemui keluarga asal mereka. Walaupun ada di kalangan responden yang jarang menemui keluarga asal, tetapi pada hakikatnya, perhubungan adalah terjalin erat. Oleh kerana ada faktor-faktor yang memaksa mereka untuk tidak (jarang) menemui keluarga asal. Misalnya, faktor kos (perbelanjaan) tinggi berbanding wang gaji (taraf hidup rendah), ketiadaan peluang untuk bercuti dan lain-lain.

Dalam kontek perhubungan yang berlaku di kalangan responden dengan masyarakat sekeliling telah wujud perlakuan manusia yang kompleks di dalam sesuatu masyarakat, kedudukan individu sebagai ahli masyarakat dan pemahaman serta reaksinya terhadap peranan yang dimainkannya.

Dapatlah disimpulkan bahawa dalam melihat aspek yang hendak dikaji (latar belakang pekerja), pelbagai hal dan pelbagai situasi perlu diberi perhatian. Walaupun responden yang dikaji dalam kategori C dan D sahaja, tetapi wujud berbagai keadaan dalam perkara-perkara yang dikaji. Jelasnya dalam menentukan gaya hidup responden, ada banyak faktor yang mempengaruhinya.

Di dalam bab seterusnya akan dibincangkan tentang responden tetapi dikhususkan kepada perhubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan majikan dan beberapa masalah lain yang wujud. Perbincangan dalam bab selanjutnya lebih bertumpu kepada hubungan antara responden dengan tempat kerja dan masyarakat sekitar.

BAB 4

PERHUBUNGAN PEKERJA DENGAN PEKERJA DAN PEKERJA DENGAN MAJIKAN SERTA MASALAH-MASALAH YANG WUJUD

Di dalam bab ini akan dibincangkan masalah-masalah yang wujud berhubung dengan hubungan majikan dengan pekerja, pekerja dengan pekerjaan, pendapatan dan perbelanjaan, masalah-masalah lain seperti pencemaran alam sekeliling, masalah perumahan dan lain-lain.

4.1 Perumahan

Dalam hal ini pihak LPJ telah menyediakan beberapa tempat khas untuk para pekerja (responden), seperti flat SEDC dan rumah papan keadaan rumah yang disediakan boleh dikatakan baik. Tetapi apa yang menjadi kemuskilan ialah soal agihan rumah yang kurang adil dan menimbulkan rasa tidak puas hati di kalangan responden.

Flat SEDC adalah dikhaskan untuk para pekerja dari kategori C dan D sahaja. Tetapi ada di kalangan para pekerja yang kategori di atas C dan D, seperti kategori B, yang memiliki rumah atau flat SEDC. Situasi ini menyulitkan bagi para pekerja kategori C dan D memiliki rumah, kerana selain jumlahnya yang agak terhad, keupayaan untuk membela diri juga terbatas. Para pekerja kategori B atau di atas kategori C dan D, tahap keupayaan untuk memiliki rumah adalah tinggi. Mereka boleh menduduki rumah selain dari yang disediakan oleh pihak LPJ (majikan). Secara adilnya, mereka iaitu para pekerja kategori B, tidak layak memiliki rumah yang dimaksudkan seolah-olah mereka telah merampas sebahagian hak para pekerja kategori C dan D.

Ada di antara para responden yang terpaksa menyewa rumah yang kos untuk memilikinya agak mahal dan kedudukannya agak jauh dari tempat kerja. Ada juga yang menduduki rumah setingan. Keadaan rumah tersebut tidak sebaik rumah yang disediakan oleh pihak LPJ para responden dalam perkiraannya, untuk mendapatkan tempat tinggal yang diutamakan ialah kos untuk memilikinya adalah yang paling minima.

Beberapa langkah telah diambil bagi mengatasi masalah tersebut. Antaranya menghantar memorandum bantahan secara peribadi, melalui kesatuan sekerja dan lain-lain. Tetapi semua usaha di atas tidak menampakkan kesan seperti yang diharap-harapkan. Dapat disimpulkan bahawa tanpa adanya sokongan yang menyeluruh, keadaan yang sedia ada akan berpanjangan. Walau bagaimanapun usaha-usaha bagi mengatasi masalah tersebut tetap diteruskan.

Selain dari itu kebanyakan rumah yang disediakan oleh LPJ tidak mempunyai alam persekitaran yang sempurna contohnya berdekatan dengan jalan-jalan utama, kilang-kilang dan lain-lain. Adalah bijak jika dalam projek perumahan, diambil kira beberapa aspek seperti keadaan fizikal, sosial dan psikologi. Wallace Smith ada menegaskan keadaan tersebut katanya:

"Housing economics involves an investigation to many physical, social and psychological dimensions which the housing commodity public".

Akibat proses perusahaan yang berkembang dengan pesat tanpa perancangan menyeluruh iaitu tidak mengambil kira aspek-aspek fizikal dan sosial sebaik-baiknya telah membawa kesan negatif pada alam fizikal dan sosial di kawasan sekitar.

4.2 Hubungan Majikan dengan Pekerja

Majikan yang dimaksudkan di sini ialah para pegawai atasan yang bertugas dengan LPJ. Walaupun kebanyakan para responden menunjukkan reaksi positif terhadap pihak majikan tetapi kedapatan keadaan di mana hubungan antara para pekerja dengan pegawai-pegawai atasan tidak memuaskan. Apa yang pengkaji maksudkan dalam konteks ini ialah, ada setengah pegawai berpangkat tinggi tidak gemar berinteraksi secara lebih dekat dan informal dengan para pekerja bawahan. Wujudnya keadaan ini mungkin sebab-sebab berikut. Antaranya tiada masa yang sesuai bagi membolehkan mereka berinteraksi, masing-masing sibuk dengan tugas. Mereka memikirkan tiada kepentingan tertentu, untuk apa mereka melakukannya. Apa yang pasti, perbezaan status adalah sebab utama wujudnya situasi tersebut dalam apa juga kegiatan jika keadaan kemseraan dan saling faham memahami antara para pekerja bawahan dengan para pegawai atasan dapat diwujudkan, berkeungkinan satu fenomena yang lebih sihat dapat dilahirkan seperti wujud perkongsian dalam kerja saling bekerjasama dalam banyak aspek yang menguntungkan dan lain-lain.

Kedapatan suasana hampa di kalangan para pekerja terhadap layanan yang diberikan oleh ketua-ketua jabatan tertentu. Contohnya, menurut salah seorang responden, ada kes di mana telah terjadi satu kemalangan dan salah seorang pekerja terlantar di hospital dan ketua jabatan berkaitan tidak pergi melawat pekerja yang malang itu. Ini menunjukkan hubungan yang renggang antara para pekerja bawahan dengan para pegawai atasan. Secara amnya situasi yang kurang sihat di atas akan dapat dihilangkan jika semua pihak bersikap tolak ansur dan sama-sama berusaha untuk mengakhirinya, di samping peranan yang tetap dan tanggungjawab yang tetap terpelihara.

Satu kes yang agak hangat diperkatakan ialah cadangan untuk mengswastakan LPJ. Dari kajian yang dijalankan didapati ada pihak yang menyokong dasar pengswastan dan ada yang membantah. Ini akibat adanya kepentingan-kepentingan tertentu maka muncullah dua pihak di atas.

Pengswastan dilaksanakan kerana beberapa sebab. Antaranya untuk mempertingkatkan daya pengeluaran, meninggikan daya kecekapan dan mengurangkan bebanan atau kos. Apa yang menjadi persoalan ialah sejak LPJ beroperasi, bangsa Melayu adalah golongan (pekerja) terbesar jumlahnya. Dan prestasi yang dicapai begitu cemerlang. Ini membuktikan bahawa bangsa Melayu berupaya dan menjadi tunggak utama kepada kemajuan LPJ, selaku pihak yang mentadbir salah sebuah pelabuhan yang utama di Malaysia. Dalam dasar pengswastan tiada pemonopolian dalam hal pemilikan sesuatu, peluang diberi kepada semua pihak (bangsa). Jika diteliti, nyatalah bahawa bangsa Melayu agak ketinggalan dalam aktiviti yang berhubung dengan ekonomi, khasnya yang melibatkan aktiviti secara besar-besaran. Keadaan yang mengancam hal dirasakan oleh para pekerja Melayu. Mereka terpaksa bersaing dengan lain-lain bangsa.

Bila agen-agen swasta mengendalikan beberapa kerja mereka (agen-agen swasta), menggunakan para pekerja-pekerja sendiri yang difikirkan terbaik bagi mereka. Akibatnya para pekerja LPJ (responden) kehilangan peluang untuk bekerja lebih secara tidak langsung hilang peluang untuk menimba pengalaman, mereka hanya melakukan kerja-kerja biasa. Keadaan ini sudah pasti menimbulkan rasa tidak puas hati dan pada tanggapan mereka, sebahagian dari hak yang selama ini begitu mudah diperolehi telah diambil alih atau dirampas, akibat dasar pengswastan.

Keadaan yang sebaliknya terjadi iaitu pihak LPJ begitu yakin, bahawa dengan adanya dasar pengswastaan, akan mencerahkan lagi peluang pelabuhan Pasir Gudang, untuk muncul menjadi satu pelabuhan utama. Menurut laporan rasmi dalam tempoh lapan tahun, LPJ akan diswastakan sepenuhnya.

Ada di kalangan para pekerja yang kurang faham atau sememangnya suatu kenyataan, berhubung keadilan dalam kenaikan pangkat. Ada rungutan yang menyatakan, kedapatan masalah dalam kenaikan pangkat, pada hal telah bertugas lama dan ada rungutan tentang ada di kalangan para pekerja yang baharu bekerja tetapi mudah naik pangkat.

Adalah bijak jika setiap majikan memberi maklumat (alasan) jelas kepada semua kakitangannya, tentang pelbagai aspek yang ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya tentang syarat-syarat kenaikan pangkat dan gaji. Mungkin ada di antara para pekerja selama ini kurang faham dalam beberapa aspek berhubung kerja yang dijawatinya. Adalah mendukacitakan jika ada para pekerja tidak tahu atau kurang faham dalam beberapa hal tentang kerja yang dijawatinya. Adakah keadaan ini wujud akibat sikap para pekerja yang tidak mengambil berat tentang beberapa aspek tersebut ataupun sikap para majikan (ketua jabatan) yang tidak memberi peluang kepada para pekerja untuk mengetahuinya. F. William dalam bukunya ada menyentuh tentang hubungan antara pekerja dengan majikan. Katanya:

"Relations between superious and subordinates in industrial societies are very different. The major different is the specificity of responsibilites and obligations. When a modern workman is an employee, his relationship to the employee is specific and limited to place of work indeed, even within the place of work this relationship is limited."

Kerajaan memandang berat hal ini dan dalam ucapan yang terhormat Encik Richard Ho (17 September 1978):

"In our course of the government efforts in attracting foreign investments, there is no restricting activities of workers unions. But the government will take a grateful view of extreme and legal action".

Katanya lagi:

"Government will continue to encourage the growth of democratic healthy Trade Unionism for the protection of our workers. Interest and for the maintenance of our harmonious climate".

Jelasnya, timbulnya dua situasi iaitu hubungan yang baik dan kurang memuaskan antara para pekerja dengan majikan adalah disebabkan beberapa kepentingan yang saling bertentangan atau salah faham. Kewibawaan pihak majikan memang diakui, tetapi dalam beberapa aspek terdapat kelemahan yang perlu diberi perhatian demi kepentingan masing-masing. Di bawah ini dinyatakan tentang hubungan antara pekerja dengan majikan.

Jadual 4.1: Tentang Hubungan Antara Pekerja Dengan Majikan

Hubungan Dengan Majikan	Jumlah Responden	Peratus
Baik	45	90%
Kurang Baik	5	10%
Jumlah	50	100%

Perlu disedari oleh pihak majikan dalam sesebuah tempat kerja terdapat dua perkara utama yang mesti diutamakan iaitu aspek ekonomi dan aspek sosial. Aspek ekonomi merangkumi bidang-bidang pengeluaran barang-barang dan perkhidmatan. Dan aspek sosial pula, merangkumi

aspek-aspek yang bertujuan untuk membentuk serta menyebarkan satu situasi yang memuaskan setiap para pekerja. Kedua-dua aspek di atas tidak dapat dipisahkan demi menjamin kecekapan dalam perkhidmatan. Mengikut Elton Mayo, daya pengeluaran dalam satu-satu aktiviti pengeluaran akan bertambah kerana adanya sikap pekerja atau wujudnya "sense of belonging" di tempat kerja. Mengikut Elton Mayo lagi, hubungan baik antara pihak majikan sangat penting dalam menentukan daya pengeluaran yang tinggi.

Dirumuskan bahawa selain faktor-faktor ekonomi ada faktor-faktor ekonomi, ada faktor-faktor lain iaitu faktor sosial atau human relation, sangat mempengaruhi dalam menentukan kecekapan, daya pengeluaran dan penentuan untung atau rugi dalam satu-satu proses pengeluaran. Pihak majikan perlu melihat aspek kepuasan di kalangan para pekerja dalam menentukan mutu kerja sentiasa meningkat kepuasan kerja adalah bergantung kepada penilaian individu terhadap keadilan ganjaran yang diterima.

Mengikut Keith Davis di dalam buku beliau:

"Human Behaviour At Work Organization Behaviour".
Job Satisfaction is the favourableness or unfavourableness with which employees view their work. It results when there is fit between job characteristics and the wants of employees. It expresses the amount of congruence between ones expectations of the job and the rewards that the job provides. Since job satisfaction involves expectations compared with rewards, it relates to equity theory and the psychological contract".

4.3 Hubungan Pekerja dengan Pekerjaan

Dalam mana-mana pekerjaan sering diperkatakan tentang pelbagai masalah. Dan tidak terkecuali bagi tempat kajian. Kedapatan situasi yang tidak memuaskan yang dialami oleh para pekerja LPJ (responden). Beberapa aspek terlibat dalam hal ini, khasnya tentang hubungan antara pembayaran (kadar) gaji dengan status pekerjaan.

Satu kes yang hangat diperkatakan ialah berhubung dengan tuntutan gaji oleh para pekerja pemungkah gred D iaitu, *steredoring*, terhadap penyelarasan tangga gaji Pelabohan Johor (LPJ) dengan Pelabohan Klang (LPK). Pekerjaan *steredoring* di Pelabohan diwujudkan sejak Lembaga Pelabohan Klang (LPK) beroperasi. Jenis kerja yang dikendalikan oleh LPJ adalah sama dengan kerja yang dikendalikan oleh LPK, bahkan LPJ telah mengurangkan tenaga kerja dengan tidak menjejaskan (mengurangkan) daya keluaran. Tetapi dari segi tangga gaji pula, para pekerja LPK (*steredoring*) mendapat kelebihan satu tangga gaji dari para pekerja LPJ. Beberapa tuntutan telah dibuat, khasnya kepada jabatan perkhidmatan awam, bahagian gaji dan elaun, tetapi gagal. Alasan yang diberikan pada tuntutan yang dibuat ialah, tugas-tugas di LPJ tidak sama dengan di LPK. Tetapi jika diteliti, sejajar dengan pengurangan tenaga kerja oleh pihak LPJ dan saranan pihak kerajaan untuk menyelaraskan semua pelabohan di Malaysia dari segi bayaran (gaji), sepatutnya para pekerja *steredoring* di LPJ mendapat satu tangga gaji lebih baik atau sekurang-kurangnya mendapat tangga gaji yang sama dengan LPK. Di bawah ini dinyatakan tahap tangga gaji para pekerja *steredoring* di LPJ dan di LPK.

Jadual 4.2: Jadual Tentang Tanggagaji Pekerja Steredoring LPJ dan LPK Mengikut Kategori Kerja Tertentu

LPK	LPJ
1. Mandor punggung barang kapal D-39: \$405.00 - \$525.00	1. Pekerja Gred 1 D-41 \$375.00 - \$495.00
2. Pemandu Winah D-40: \$375.00 - \$495.00	2. Pekerja Gred II D-41 \$315.00 - \$480.00
3. Pemunggah barang kapal D-41: \$315.00 - \$450.00	3. Pekerja Gred III D-42 \$290.00 - \$450.00

Berdasarkan data-data di atas nyata para pekerja steredoring LPJ telah ketinggalan satu tanggagaji daripada pekerja steredoring di LPK.

Selain masalah ketidakadilan tanggagaji terdapat masalah dalam tugas dan peranan asas di kalangan para pekerja LPJ (steredoring). Di bawah ini dinyatakan beberapa contoh peranan asas bagi memperlihatkan ketidakadilan yang dimaksudkan.

Jadual 4.3: Jadual menunjukkan perbandingan tentang fungsi beberapa bahagian (bidang kerja) yang terdapat di LPJ dan LPK

LPK	LPJ
<u>Pemandu Winch</u> 2 orang pekerja melaksanakan tugas sebagai pemandu winch sahaja.	<u>Pemandu Winah</u> 2 orang pekerja melaksanakan tugas sebagai pemandu winch dan pemberi isyarat.
Mandur punggung barang kapal	Mandur punggung barang kapal
Melaksanakan tugas-tugas sebagai mandur atau ketua dalam satu kumpulan dan bertanggungjawab di atas dek kapal serta di dalam petak-petak kapal sahaja.	Melaksanakan tugas-tugas sebagai mandur atau ketua dalam satu kumpulan dan bertanggungjawab mengorganis para pekerja di dalam petak kapal, di atas dek kapal dan dermaga, di gudang gudang dan di dalam kawasan yang diarahkan dari masa ke semasa.

Jelasnya para pekerja steredoring di LPJ mempunyai tugas

Yang lebih banyak berbanding para pekerja steredoring di LPK.

Kebiasannya jumlah tenaga pekerja tidak kurang daripada 18 orang tiap-tiap satu kumpulan, tetapi LPJ dapat mengurangkan tenaga pekerja tidak lebih dari 13 orang dan boleh dikurangkan kepada 7 orang dalam setiap satu kumpulan. Di bawah ini dinyatakan jumlah tenaga pekerja yang digunakan di LPK dan di LPJ.

Jadual 4.4

Jadual tentang jumlah tenaga kerja yang digunakan di LPJ dan di LPK dalam bahagian steredoring

LPK	LPJ
Jumlah 18 orang	Jumlah 13 orang boleh dikurangkan kepada 7 orang
Satu kumpulan (LPK)	Satu kumpulan (LPJ)
1. Mandur punggung barang. Jumlah pekerja 1 orang 2. Pemandu Winch Jumlah pekerja 2 orang 3. Becak Men Jumlah pekerja 1 orang 4. Punggung barang kapal Jumlah pekerja 9 orang 5. Mandur punggung barang Jumlah pekerja 1 orang 6. Punggung barang Jumlah pekerja 4 orang	1. Pekerja Gred I Jumlah pekerja 1 orang 2. Pekerja Gred II Jumlah pekerja 1 orang 3. Pekerja Gred III Jumlah pekerja 1 orang 4. Pekerja Gred III Jumlah pekerja 8 orang 5. Tiada 6. Pekerja Gred III Jumlah pekerja 2 orang

Dapatlah disimpulkan bahawa masalah tanggagaji yang tidak memuaskan menimbulkan rasa kesal di kalangan para pekerja di LPJ (steredoring). Kesimpulan dari data di atas, para pekerja di LPJ meanggung beban kerja yang lebih, berbanding para pekerja di LPK. Dalam keadaan-keadaan tertentu kedapatan para pekerja di LPJ melakukan lebih dari satu jenis kerja. Contohnya, ada pekerja gred 1 (kumpulan D) melakukan jenis kerja yang sepatutnya dilakukan oleh pekerja gred lain seperti di LPK, pekerja mandur punggung barang dilakukan oleh seorang pekerja yang melakukan tugas-tugas sebagai pekerja mandur. Tetapi di LPJ tugas tersebut dilakukan oleh mandur (pekerja gred 1).

4.4 Perbelanjaan dan Pendapatan

Masalah ketidakcukupan dari segi pendapatan sering dialami oleh para responden. Jika mengharapkan sepenuhnya pada pendapatan tetap, adalah sukar untuk menampung kos hidup harian. Mereka terpaksa bekerja lebih keras, seperti bekerja lebih masa. Secara purata, kebanyakan responden memperuntukkan lebih \$200 dari pendapatannya, khas untuk belanja makanan. Pendapatan dari bekerja lebih masa sangat diperlukan oleh setiap responden. Kerana pendapatan dari kerja lebih masa, baru dapat menjamin keadaan hidup lebih baik. Para responden sedaya upaya mencari gaya hidup yang paling sederhana seperti dari segi rumah yang paling murah harganya (sewa atau beli) tetapi dari segi perletakan dan situasi rumah.

Kos hidup di kawasan kajian adalah agak tinggi, contohnya harga barang-barang makanan agak mahal berbanding harga di lain-lain tempat. Dengan adanya rumah yang disediakan oleh pihak LPJ, sedikit sebanyak dapat mengurangkan bebanan para responden. Masalah ini lebih dirasakan oleh para responden yang baharu bekerja dan tidak mempunyai kelayakan kerja yang baik, seperti dari segi pengalaman, latihan dan lain-lain. Tekanan dari kesukaran mendapatkan kerja yang lebih baik dan adanya jaminan yang baik oleh pihak majikan, menyebabkan mereka masih tetap mahu berkerja di LPJ. Ada dari kalangan responden yang jumlah pendapatannya kurang dari \$400 sebulan, tetapi telah bekerja lebih 10 tahun telah berkeluarga. Berdasarkan jumlah pendapatan yang sedemikian rupa, mereka menggunakan segalanya dengan sebaik mungkin. Walau bagaimanapun setiap responden telah dapat mengatasi beberapa masalah yang wujud. Segalanya adalah untuk mendapatkan peluang hidup

yang memuaskan. Beberapa orang ahli sosiologi telah membincangkan hal peluang hidup manusia. Antaranya William F. Ogbarn dan Meyer Nimikoff yang mengatakan:

"... members of particular class have more or less the same life chances, that is the same probability of securing the good things of life such as freedom, a high standard of living, leisure, or what ever things are highly valued in a given society".

4.5 Masalah-masalah Lain

1. Pencemaran

Oleh kerana kebanyakan rumah yang dibina dan diduduki berhampiran dengan tempat (kawasan) industri seperti kilang baja, gudang menyimpan barang-barang yang akan diimport dan dieksport, maka berlakulah pencemaran udara. Banyak rungutan yang membantah keadaan tersebut. Tetapi maklumbalas terhadap rungutan tersebut mendukacitakan. Pencemaran udara yang berpunca dari kilang baja merbahaya kepada harta benda seperti motor, kereta dan hidupan sekitarnya. Kes yang menjadi perbualan hayat ialah kerosakan kenderaan-kenderaan (berkarat) akibat pencemaran yang berpunca dari kilang baja. Dari pemerhatian pengkaji jarak antara tempat-tempat kediaman seperti flat SEDC, rumah papan, dengan tempat-tempat industri seperti kilang baja adalah dalam lingkungan kurang dari 2 km.

2. Pihak LPJ telah menarik balik sumbangan untuk SOCSO (Bantuan Kewangan Sosial) yang sebelum ini para pekerja hanya membayar sedikit. Dengan penarikan ini tiada imbuhan yang diterima. Ada para pekerja yang terpaksa membeli insuran luar yang agak mahal. Para pekerja hanya boleh mengharapkan wang pampasan bila berlaku sebarang kemalangan.

3. Kedapatan sebilangan dari para pekerja yang menyuarakan rasa tidak puashati berhubung program-program latihan atau khusus oleh pihak majikan (LPJ). Pihak LPJ telah menyediakan pelbagai jenis kursus kepada para pekerjanya. Ada dua jenis kursus iaitu kursus yang diikuti di dalam LPJ dan kursus di luar dari LPJ. Di sebelah disertakan lampiran tentang program-program yang ditawarkan oleh LPJ. Telah menjadi kelaziman pihak LPJ, mengkhaskan pegawai-pegawai tinggi sahaja yang berhak mengikuti kursus-kursus di luar negeri. Dan bagi kursus-kursus dalam LPJ ditumpu kepada para pekerja bawahan. Kedapatan sebahagian dari responden yang merasa tidak puashati kepada cara pihak LPJ. memberi peluang untuk berkursus, khasnya jenis kursus yang berlangsung di luar LPJ. Pengkaji tidak dapat mengagak apakah sebab musabab wujudnya situasi di atas, tetapi mungkin sikap kurang faham terhadap subur-galur program-latihan atau kursus tersebut ataupun hal tersebut adalah suatu yang reality (suara hati yang benar). Sepatutnya pihak majikan mengambil berat rungutan-rungutan tentang ketidakadilan dalam mengikuti latihan atau kursus yang ditawarkan. Dan pihak majikan mestilah memberi satu maklumat yang sejelas-jelasnya kepada semua para pekerjanya berhubung pelbagai aspek, termasuk aspek di atas. Salah satu sebab yang menyebabkan wujudnya perasaan salah faham (prasangka) di kalangan para pekerja terhadap pihak majikan (LPJ) adalah terdapat kekurangan-kekurangan di pihak majikan (LPJ).

4.6 Hubungan Antara Pekerja dengan Pekerja Lain

Secara amnya dari kajian didapati hubungan antara seorang Pekerja dengan pekerja yang lain adalah baik. Masa yang dapat memberi Peluang kepada para pekerja untuk berhubung antara satu sama lain, nyata pada waktu rehat atau di luar waktu kerja. Konflik antara kaum tidak kelihatan berlaku, mungkin antara sebabnya adalah kebanyakan para

pekerja adalah bangsa Melayu, tidak timbul situasi eksplotasi dari segi kaum di tempat kajian.

Pada waktu rehat kebanyakan responden berada di kantin atau tempat-tempat rehat, sambil makan atau berbual-bual. Bagi para pekerja yang telah berkahwin atau tinggal berdekatan dengan tempat kerja, kebanyakan dari mereka lebih gemar berehat atau pulang ke rumah bila tiba waktu rehat samada untuk makan atau bersembahyang (bagi orang Islam). Berbanding para pekerja yang masih bujang yang tinggal jauh dari tempat kerja atau yang telah berkahwin tempat tinggal, lebih gemar berehat di kantin atau di tempat-tempat lain di sekitar tempat kerja. Bagi mereka itu, hubungan terjadi secara lebih dan secara langsung.

Hubungan yang terjadi adalah ketika masa rehat (di tempat kerja) dan di luar tempat kerja. Kebanyakan dari mereka terikat dalam banyak situasi-situasi dalam persatuan-persatuan, aktiviti-aktiviti seperti hubungan kejiwaan, persaudaraan dan lain-lain. Dalam situasi tertentu atau terdesak seperti bila terjadi krisis dengan pihak majikan berhubung berbagai hal seperti, tuntutan kenaikan atau penyelarasan gaji dan lain-lain hubungan menjadi semakin erat di antara para pekerja, kerana dengan usaha-usaha bercorak kerjasama sahajalah situasi terdesak dapat diakhiri, seperti mereka bersatu melalui Kesatuan Sekerja yang merupakan pihak yang boleh menentukan nasib mereka. Walaupun begitu ada situasi di mana hubungan antara para pekerja kurang memuaskan. Ini timbul kerana ada sebahagian para pekerja yang hanya mementingkan perihal masing-masing khasnya para pekerja yang baru bekerja. Demi kepentingan-kepentingan ekonomi, sosial dan lain-lain terjalinlah hubungan yang baik antara para pekerja di LPJ.

Bagi responden yang bekerja mengikut syif hubungan sukar berlaku khasnya dengan responden yang bekerja tidak mengikut syif. Bagi responden yang bekerja syif, masa rehat (luar masa kerja) tidak tetap jadi kebanyakan dari mereka hanya berhubung secara lebih baik dengan para pekerja di jabatan yang sama. Lagipun ada responden yang tempat tinggal (rumah) diasingkan dengan responden (para pekerja) lain, seperti para pekerja di bahagian bomba, dikhaskan satu flat untuk mereka tinggal. Pihak LPJ menyediakan beberapa flat, khas hanya untuk para pekerja di jabatan bomba. Ini salah satu faktor yang menghalang perhubungan yang lebih luas dan erat terjadi di kalangan responden.

Gambaran secara umum tentang di tempat kajian adalah seperti definisi peranan di dalam Encyclopedia of Social Science oleh David Sills iaitu:

"In general, the for role continues to be used to represent the behaviour expected of the occupent of a given position or status".

Daripada definisi di atas ada dua isu utama iaitu, jangkaan seseorang tentang perlaksanaan perlakuan yang sesuai bagi seseorang lain yang berkedudukan yang ditentukan atau diserahkan kepadanya selaras dengan kedudukan yang dipegangnya.

Kesimpulan yang dapat dibuat dalam bab ini ialah, banyak masalah atau situasi yang tidak sempurna wujud di tempat kajian iaitu dalam kontek hubungan antara para pekerja dengan pekerja dan dengan pihak majikan serta dengan pekerjaan. Dalam membincangkan beberapa aspek unsur ekonomi dan sosial menjadi inti dalam perbincangan tersebut.

PENUTUP

Di dalam bab penutup ini, akan dirumuskan pelbagai perkara yang telah dibincangkan dalam bab-bab sebelum ini. Rumusan tersebut merangkumi latarbelakang tempat kajian, responden (status ekonomi dan sosial) serta cadangan-cadangan pengkaji.

Hasil kajian telah berjaya menemui beberapa aspek yang selama ini kabur kedudukannya. Aspek-aspek tersebut merangkumi tempat kajian dan responden pengkaji dapat menonjolkan gambaran sebenar tentang aspek yang dikaji.

Beberapa fakta yang penting diberi tumpuan iaitu hubungan majikan dengan para pekerja, hubungan pekerja dengan pekerjaan dan Kesatuan Sekerja. Dirumuskan bahawa hubungan yang wujud antara pihak majikan dengan para pekerja adalah baik. Kedapatan juga hubungan yang kurang baik. Oleh pihak majikan gagal dalam memberi sesuatu yang sepatutnya diberi kepada para pekerjanya seperti dari segi pemberian gaji dan bebanan kerja yang tidak selaras dengan jawatan sebenar. Jika pihak majikan dapat melayan para pekerjanya dengan baik dan adil nescaya situasi yang kurang memuaskan tidak akan wujud. Kedapatan kerenggangan hubungan antara pihak majikan dengan para pekerja bawahan (kategori C dan D). Seolah-olah wujud status dari segi pekerjaan. Hubungan terjadi mengikut status jawatan. Hasil pemerhatian pengkaji, para pekerja atasan lebih gemar berinteraksi sesama mereka, sementara para pekerja bawahan pula lebih gemar berinteraksi sesama mereka. Jelasnya hubungan yang wujud lebih kepada hubungan dalam urusan pekerjaan.

Dengan tiadanya hubungan yang harmony di antara pihak majikan dengan responden, banyak kesan yang kurang baik wujud khasnya dari segi aspek perekonomian seperti daya keluaran yang rendah akibat **daya** kecekapan yang kurang di kalangan para pekerja. Pihak majikan semestinya tahu bahawa, para pekerja kategori C dan D, mengalami banyak tekanan (masalah) selain gaji yang rendah tetapi juga tekanan sosial (tanggungan keluarga).

Pihak majikan patut mengambil kira aspek human relation iaitu hubungan kemanusiaan. Dengan adanya situasi human relation, para pekerja akan merasa diri mereka dibela atau dilayan sebagai seorang yang telah berkhidmat kepada majikannya.

Selain itu pihak majikan harus sedar bahawa dalam proses perindustrian khasnya di Malaysia, golongan utama dan terbesar adalah golongan dalam status pengeluaran dan kebanyakannya golongan buruh kurang mahir atau tidak mahir. Bagi golongan tersebut kemobilitian terhadap pekerjaan adalah terhad. Mereka tidak mempunyai taraf pendidikan yang tinggi sekata SRP dan SPM, status pengalaman terhad kerana kebanyakan diri mereka adalah baru habis sekolah atau baharu bekerja. Walaupun pihak majikan mengadakan banyak kursus atau latihan kepada para pekerja nya, tetapi keberkesanananya tidak dapat menjamin dalam penambahan pengalaman atau mutu kerja dengan lebih baik. Pihak majikan lebih mengutamakan para pekerja dalam kategori B atau A sahaja untuk kursus yang berlangsung di luar negeri.

Memandangkan kos yang banyak dan masa yang panjang diperlukan untuk setiap kursus tersebut, semestinya pihak majikan meneliti dengan sebaik-baiknya keberkesanan setiap kursus terhadap semua pihak.

Jika para pekerja yang tidak mempunyai kemahiran atau berpelajaran rendah, diberi pelbagai latihan atau kursus, berkemungkinan besar mutu kerja dapat dipertingkatkan secara langsung kecekapan bekerja dapat diwujudkan seterusnya kerugian dapat dielakkan. Dalam menentukan kecekapan bekerja seseorang pekerja aspek-aspek sosial dan ekonomi mesti diambil kira. Misalnya hak atau kebebasan, tahap kemahiran, jumlah pendapatan dan lain-lain. Menurut Bromley dan Gerry, golongan pekerja telah mahir adalah golongan yang mudah atau sering ditindas. Pihak majikan perlulah bertindak tegas kepada sesuatu yang kurang memuaskan (diskriminasi) khasnya di kalangan para pekerja bawahan.¹

Dalam merumuskan tentang pekerja (responden) telah disentuh banyak aspek. Antaranya latarbelakang pekerja dibincangkan hal-hal yang berkait dengan perhubungan antara pekerja dengan majikan dan antara para pekerja sendiri. Kesatuan Sekerja menjadi tunggak kepada kabajikan (nasib) para pekerja. Kesatuan Sekerja menjadi tali pengikat kepada tindakan-tindakan para pekerja, khasnya dalam urusan pembelaan kepada status sosio-ekonomi. Golongan terbesar yang dikaji adalah bangsa Melayu kerana jumlahnya yang bekerja di LPJ dalam kategori C dan D adalah yang teramai sekali. Dari segi umur pula, kebanyakan responden berumur dalam lingkungan 25 tahun ke atas,

¹Bromley R, Gerry, C 1979, 'Who are the casual poor?', dalam Bromley & Gerry (ed). Casual Work and Poverty in Third World cities, John Coily & Sons, Chishester, England, m.s. 3-23.

dan telah lama bekerja di LPJ. Selain dari pengalaman kerja yang banyak juga tahap kemahiran yang tinggi. Kebanyakan dari responden menjadikan pekerjaan yang mereka sandang sebagai kerja yang tetap. Begitu kurang sekali yang ingin menukar kerja, khasnya di kalangan responden yang telah bekerja lama.

Kajian terhadap responden menunjukkan bahawa, kebanyakan dari mereka tinggal berdekatan dengan tempat kajian tetapi ada juga yang tinggal ber auhan dengan tempat kerja seperti di Johor Bharu. Ada banyak faktor yang mempengaruhi dalam pemilihan tempat tinggal. Antara nya, dari segi kos perjalanan, sewa dan lain-lain. Bagi rumah setinggalan kos memilikinya adalah rendah, walaupun dari segi keselesaan kurang memuaskan. Adalah menjadi satu kebanggaan kepada responden yang dapat tinggal di rumah yang disediakan oleh pihak LPJ. Kerana selain kadar sewanya yang agak murah, tetapi juga keadaan rumah yang baik (selesa).

Daripada sejumlah responden yang ditemui (kaji), kebanyakannya menyumbangkan hasil pendapatan tidak sahaja untuk keluarga mereka tetapi juga untuk keluarga ibubapa mereka. Secara tidak langsung hubungan dapat dijalin antara pihak responden dengan pihak keluarga ibubapa yang tinggal agak jauh.

Banyak masalah wujud bagi pihak responden dan pihak majikan. Kewujudan masalah-masalah tersebut disebabkan banyak faktor dalaman dan luaran. Responden sering mengalami masalah yang berhubung dengan pekerjaan dan status sosial (kos hidup). Kesukaran untuk mengatasi segala masalah menjadi faktor kepada perlanjutan masalah-masalah tersebut.

Bagi pendapat pengkaji, untuk mengatasi masalah tersebut, pihak yang terlibat hendaklah berusaha dengan gigih dan melihat kepada faktor-faktor yang menjadi sebab utama wujudnya masalah tersebut. Antara caranya menyelesaikan masalah secara rasional dan sistematik seperti melalui Kesatuan Sekerja. Mereka sepatutnya mewujudkan situasi "class for self" iaitu bila anggota-anggotanya mempunyai kesedaran kelas, iaitu menyedari tentang identiti, kepentingan serta fungsi sosial mereka. Responden mestilah sentiasa menjaga hubungan baik dengan pihak majikan.

Di dalam bab 4 ada dibincangkan hubungan antara pekerja dengan pihak majikan. Demi kepentingan semua pihak, khasnya pihak majikan hubungan yang baik antara pihak majikan dengan pekerja hendaklah dijaga. Jika situasi harmoni dapat diwujudkan, antara para pekerja dengan pihak majikan tidak akan terpisah oleh perbezaan status. Antaranya mereka seolah-olah berada dalam keadaan bergantung atau saling memerlukan. Dengan adanya Kesatuan Sekerja, hubungan dapat dijalin dengan lebih erat dan berkesan. Kerana Kesatuan Sekerja mempunyai peraturan-peraturan sendiri yang diiktiraf oleh kerajaan. Tanpa Kesatuan Sekerja nescaya jika wujud sebarang masalah antara pihak majikan dengan pihak pekerja, tidak dapat diselesaikan dengan sempurna. Fungsi Kesatuan tidak terhad kepada aspek ekonomi tetapi juga aspek-aspek lain, seperti sosial atau kemasyarakatan.

Peranan pihak kerajaan negeri atau pusat tidak terkecuali dalam membantu menyelesaikan sebarang masalah atau kelemahan yang wujud. Sejak akhir-akhir ini pihak kerajaan memberi perhatian utama dalam pelbagai program. Dalam membincangkan aspek kemajuan yang dicapai oleh beberapa

negara maju, bidang perindustrian tidak dapat dipisahkan selaras matlamat pihak kerajaan untuk menjadikan Malaysia sebuah negara yang berasaskan perindustrian, berbagai teknologi moden diperkenalkan untuk dipraktikkan di Malaysia. Bagi kemajuan LPJ, pihak kerajaan semestinya menilai dengan cermat terhadap segala daya usahanya dalam membantu perkembangan LPJ. Selanjutnya mengkaji adakah LPJ berkembang seperti yang dikehendaki dalam memenuhi beberapa matlamat yang telah ditetapkan.

Tidak dapat dinafikan bahawa dalam sesebuah pelabuhan ada pihak yang mengeluarkan modal (LPJ) dan ada tenaga yang mengendalikannya. Antara pihak yang mengeluarkan dengan pihak yang menyumbangkan tenaga adalah satu gabungan pihak yang menentukan kewujudan satu-satu pelabuhan. Perlu ada hubungan timbul balik antara kedua-dua pihak di atas demi menjaga kepentingan masing-masing. Bila sebelah pihak lebih mementingkan diri mereka sendiri, akan timbul banyak masalah, dan akhirnya memberi kesan kepada kemajuan dan pencapaian pelabuhan. Jika hal ini berpanjangan akan kehilangan banyak kepentingan, baik di pihak majikan mahupun pihak pekerja.

Pihak majikan akan mengalami kerugian dan para pekerja hilang sumber pendapatan. Oleh itu sangat penting bagi kedua-dua pihak cuba memahami dan menyelesaikan bersama segala masalah yang dihadapi. Kenyataan Elton Mayo dalam bukunya "The Human Problems of An Industrial Civilization" yang menyatakan konsep human relation atau hubungan kemanusiaan adalah bersesuaian dengan situasi di atas. Beliau mengatakan bahawa akibat ketidakadilan timbul masalah ketidakcekapan dalam pengeluaran dan mengakibatkan kerugian kepada pihak majikan. Jika keadaan ini wujud

disarankan beberapa langkah untuk mengatasinya. Antaranya, mewujudkan satu situasi kerja yang mementingkan moral dan mewujudkan kumpulan kerja yang baik (sama-sama menjaga kepentingan masing-masing). Umumnya nilai-nilai keterasingan mestilah dihapuskan dalam aktiviti-aktiviti. Kerja adalah sebagai:

"The study of relationship between resources and effort work as labour, as one cost among others which arises because if is necessary i.e. unavoidable, for the production and distribution of goods and services.²

Demi menjaga kepentingan yang berbagai-bagai semua pihak khasnya pihak majikan ataupun pihak kerajaan, mestilah dilihat keadaan sosio-ekonomi, sejarah dan kebudayaan pihak yang lain, khasnya para pekerja terhadap segala rancangan yang hendak diperkenalkan (dijalankan). Jika rancangan satu-satu pihak diterima dengan baik oleh pihak lain, hasilnya akan menguntungkan, tetapi jika keadaan sebaliknya terjadi, maka kerugianlah yang akan ditanggung. Pihak pekerja dalam bidang tugas masing-masing hendaklah berusaha bersungguh-sungguh dan bagi pihak majikan hendaklah memberi satu kepuasan yang maksima kepada para pekerja. Jika situasi ini dapat diwujudkan nescaya tiada pihak yang rugi.

Di dalam bab penutup pengkaji banyak memberi cadangan ke atas beberapa masalah atau keadaan yang kurang sihat yang ada dalam topik dikajian. Cadangan-cadangan tersebut adalah idea lahir setelah pengkaji melihat seterusnya mengkaji segala masalah yang terkandung di dalam topik

²Gross, Edward, "Work and Society" The Thomas Y. erowell company, New York, 1958, m.s. 7.

dikaji. Ada cadangan yang memang telah sedia ada, pengkaji hanya menegaskan kembali dan ada cadangan yang dilakukan oleh pengkaji (belum dipraktikan). Diharap pihak-pihak tertentu peka kepada cadangan-cadangan tersebut di atas.

University of Malaya

BIBLIOGRAFI

A. Buku-buku

1. Denzin, Norman K., The Research Act-Sociological Methode: A Source Book; Chicago Aldire, Winston, 1955
2. Black, J.A and Champion, D.J Methods and Issues In Social Reserach; John Wiley and Sons, New York, 1976
3. Festinger and Katz, Research Methods in The Behavioral Sciences; Rolt, Rinehat and Winston, USA, 1955
4. Elton Mayo: The Social Problems Of An Industrial Civilazation Division of Reserach Graduate School of Business Administration Harvard University Boston, 1949.
5. The odore Caplow, Colombbia University: Principles of Organization.
6. J.H. Smith The University Teaching of Social Sciences: Industrial Sociology Lecture in Social Science and Administration at the London School of Economics and palitical Science (University of London)